



Lyceum
Ypenburg

mavo, havo, atheneum, gymnasium

Schoolplan

2016 - 2020



Versie 7 okt 2017



iedere dag
een beetje beter

Laan van Kans 3
2496 VB Den Haag

info@lyceumypenburg.nl
www.lyceumypenburg.nl

T (070) 413 20 50
  @lyceumypenburg

Inhoudsopgave Schoolplan 2016-2020

1. Inleiding	3
2. Onze school	3
2.1 Historie	
2.2 Recente ontwikkelingen	
2.3 Actuele stand van zaken (per begin 2016)	
3. Missie en visie	5
3.1 Pijlers, modern effectief onderwijs (zie bijlage 1)	
Positief schoolklimaat	
Hoge verwachtingen	
Activerende didactiek	
Professionele docent en medewerker	
3.2 Openbaar onderwijs	
3.3 Ontwikkelingen: landelijk en regionaal	
4. Onderwijs en begeleiding	7
Ambities	
5. Internationalisering	9
Ambities	
6. Personeel	9
Ambities	
6.1 Gesprekscyclus	
6.2 Taakbeleid	
6.3 Opleidingsschool	
6.4 Personele ontwikkelingen	
7. Kwaliteit	13
Ambities	
8. Veiligheid	14
Ambities	
9. Organisatie	15
Ambities	
10. Huisvesting en voorzieningen	15
Ambities	
11. PR en communicatie	16
Ambities	
12. Financiën en beheer	17
Ambities	
Bijlagen	17
1. Achtergronden en inzichten m.b.t. modern en effectief onderwijs	18
2. "Pasfoto 2015" VO Haaglanden	19



1. Inleiding

In dit schoolplan worden de doelstellingen voor de ontwikkeling van het Lyceum Ypenburg voor de komende vier jaar beschreven. De doelstellingen worden omschreven in verschillende hoofdstukken: 'Onderwijs en begeleiding', 'Internationalisering', 'Personeel', 'Kwaliteit', 'Veiligheid', 'Organisatie', 'Huisvesting en voorzieningen', 'PR en communicatie' en 'Financiën en beheer'.

Het startsein voor het plan werd gegeven op een studieochtend in december 2014. Het was een inspirerende en creatieve bijeenkomst waarbij ouders, leerlingen en personeel met elkaar discussieerden over de toekomst van Lyceum Ypenburg. Daarna is er verder gepraat in diverse gremia: de schoolleiding, de MR, de onderwijscommissie, de Ouderraad en de Leerlingenraad.

Naar aanleiding van de open bijeenkomst stelde de onderwijscommissie nieuwe pijlers voor. Na besprekingen zijn de pijlers aanvaard en opgenomen in de schoolgids van 2015-16. In januari 2016 is het conceptplan besproken en is er – door schoolleiding, onderwijscommissie en PMR - een SWOT-analyse (zie bijlage) gemaakt die verdere verdieping heeft gebracht in dit plan. Tevens zijn de resultaten van de tevredenheidsonderzoeken (februari 2016) meegenomen als input bij dit schoolplan.

Het uiteindelijke definitieve plan is voorgelegd als voorgenomen besluit van de directie en heeft op 29 maart 2016 de instemming verkregen van de MR.

Het nieuwe schoolplan is het kompas voor de toekomst. Het geeft de richting aan waarin we de komende jaren verder gaan met alle collega's, leerlingen en hun ouders.

2. Onze school

Lyceum Ypenburg heeft als motto: meer willen is meer kunnen! Talenten, kansen en kwaliteit staan hoog in het vaandel. Lyceum Ypenburg verzorgt de volgende onderwijsopleidingen: gymnasium, atheneum, havo en mavo. Voor leerlingen die meer willen, zijn er nu vijf talentgroepen: sport, theater, atelier, digital science en muziek. Zij krijgen extra lessen en opdrachten buiten het reguliere onderwijsprogramma om.

Lyceum Ypenburg is gevestigd in een licht en ultramodern gebouw aan de rand van Bosweide, in Den Haag. Vlakkbij zijn schitterende sportaccommodaties. De school beschikt over een mediatheek en een theater. De ruim 1400 leerlingen komen uit de wijk Ypenburg-Leidscheveen, andere stadsdelen van Den Haag en uit Delft, Pijnacker-Nootdorp, Rijswijk, Voorburg-Leidschendam, Zoetermeer en het Westland.

2.1 Historie

Lyceum Ypenburg begon in 2001, als nevenlocatie van de Atlas Onderwijsgroep in Rijswijk. In het begin telde de school 40 leerlingen. Het aantal leerlingen groeide gestaag door naar ruim 1400 in 2015. In 2006 werden de noodlokalen verlaten en betrok de school het huidige gebouw aan de Laan van Kans.

2.2 Recente ontwikkelingen

Sinds 1 augustus 2013 staat Lyceum Ypenburg op eigen benen. De school is onder de moedervleugels van de Atlas Onderwijsgroep vandaan en valt direct, als eigenstandige school, onder het bestuur van VO Haaglanden.

2.3 Actuele stand van zaken (per begin 2016)

De school raakt in de komende jaren in de bovenbouw van havo en vwo volgroeid. Het totale leerlingenaantal stabiliseert uiteindelijk rond 1400 leerlingen.

Havo en vwo tellen op termijn elk circa 100 leerlingen per leerjaar. De mavo wordt – vergeleken bij vwo en havo - een relatief kleine afdeling van ongeveer twee klassen per leerjaar.

Het plan om een zelfstandige mavo in een apart eigen gebouw te vestigen, is gestrand. Alle opties binnen de vereiste afstand van 3 kilometer van onze school zijn volledig ontgonnen. Vanaf het najaar van 2014 tot december 2015 zijn vele intensieve gesprekken en onderhandelingen gevoerd met diverse partijen zoals de Gemeente Den Haag, de Gemeente Rijswijk en de verschillende verhuurders van diverse (kantoor)panden.

Het uiteindelijk resultaat is negatief: noch de Knobbelzwaansingel (januari 2015), noch het Lab van het NFI (juli 2015) en noch de locaties in Rijswijk, Hoornwijck, (december 2015) boden - om verschillende redenen – het perspectief voor een eigen mavo. Onze ambitie om voor al onze afdelingen - gymnasium, atheneum, havo en mavo – voldoende ruimte te creëren is daarmee buiten bereik gekomen.

We zullen dus doorgaan op de reeds eerder ingeslagen weg en bieden homogene brugklassen aan voor gymnasium, atheneum, havo en mavo¹, met daarnaast dakpanklassen voor atheneum-havo en voor havo-mavo. In de dakpanklassen wordt lesgegeven op het hogere niveau.

Afhankelijk van hun resultaten gaan leerlingen na de brugperiode havo/mavo verder binnen de havo of binnen de mavo. De leerlingen die verder gaan op mavoniveau stimuleren we om goede prestaties neer te zetten zodat ze kunnen opstromen naar de havo, tussentijds of na het behalen van hun mavodiploma. Het vakkenpakket in de bovenbouw van de mavo wordt zodanig ingericht

¹ De beleidskeuze om geen mavo-brugklas meer te hebben en in plaats daarvan twee dakpanklassen voor havo-mavo aan te bieden, is op het laatste moment (eind januari 2016) geblokt. Voor oktober 2016 wordt onderzocht in hoeverre de regelgeving ons verplicht een homogene mavo-brugklas aan te bieden. Mocht dit niet zo zijn, dan zullen we terugkomen op ons eerder ingenomen standpunt en geen aparte mavo-brugklas meer vormen.

dat de overstap gemakkelijk gemaakt kan worden. Leerlingen die dat willen en kunnen krijgen dus de mogelijkheid om een 6-jarige havo te doen, met een mavodiploma als tussenstation.

3. Missie en visie

We stimuleren onze leerlingen zich te ontplooiën tot zelfbewuste wereldburgers, die in staat zijn om te schakelen binnen de diversiteit van de maatschappij. We dagen leerlingen uit om een zo hoog mogelijk diploma te halen. Vanuit realistische en haalbare doelen helpen we waar dat nodig is. We geven leerlingen graag een compliment als ze iets bijzonders hebben gepresteerd en stellen ook eisen en grenzen. Onze regels en afspraken zijn duidelijk en niet onderhandelbaar.

Lyceum Ypenburg wil een school zijn met kwalitatief uitstekend onderwijs. Een school waar leerlingen worden uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen, hun talenten te ontwikkelen en de kansen daarvoor te grijpen. De school biedt een veilig leerklimaat en een inspirerende leeromgeving. We hebben hoge verwachtingen van iedere leerling en we helpen leerlingen waar dat mogelijk en nodig is. Naast het reguliere onderwijs willen wij dat leerlingen speciale talenten kunnen ontwikkelen.

3.1 Pijlers, modern effectief onderwijs (zie bijlage 1)

Ons concept hebben we vertaald in vier pijlers. Deze zijn voor ons richtinggevend voor modern effectief onderwijs en voor onze ambities:

- Positief schoolklimaat
- Hoge verwachtingen
- Activerende didactiek
- Professionele docent en medewerker

Positief schoolklimaat

Een positieve houding, gericht op het verbeteren en ontwikkelen van jezelf in je leef-, leer- en/of werkomgeving vinden wij belangrijk. We willen dat leerlingen en medewerkers een plezierige leer- dan wel werkomgeving ervaren en respect hebben voor anderen en voor de wereld waarin wij leven. Leerlingen en medewerkers voelen zich betrokken bij onze school en worden gewaardeerd. Iedere leerling en iedere medewerker wordt gekend, herkend en erkend op onze school. De relatie tussen docent/medewerker en leerling en leerlingen onderling is positief. We gaan met respect met elkaar om. Iedereen op Lyceum Ypenburg weet waar hij of zij aan toe is; er zijn duidelijke regels en afspraken. Er is eenduidige communicatie van schoolleiding, docenten en medewerkers naar elkaar, en ook naar ouders en leerlingen.

Hoge verwachtingen

We hebben hoge verwachtingen van alle leerlingen. We spreken deze hoge verwachtingen uit en prijzen de inspanningen die geleverd worden om zo goed mogelijk te presteren. We stimuleren leerlingen zichzelf steeds te verbeteren en die verbetering zichtbaar te maken. Leerlingen die meer



aankunnen, krijgen extra uitdagingen. Leerlingen die hulp nodig hebben kunnen die krijgen, in de klas of daarbuiten. Ditzelfde geldt voor docenten en andere medewerkers binnen onze school.

Activerende didactiek

We geven inspirerende lessen met ruime variatie aan werkvormen. Leerlingen worden uitgedaagd om uit hun comfortzone te komen en ambitieuze doelen te stellen. We sluiten in onze lessen aan bij de leefwereld van de leerlingen. Van daaruit bouwen ze nieuwe kennis en inzichten op. We helpen leerlingen om te 'leren leren'. We stimuleren onze leerlingen zich te ontplooiën tot zelfbewuste wereldburgers, die in staat zijn om te schakelen binnen de diversiteit van de maatschappij.

Professionele docent en medewerker

Docenten hebben de grootste invloed op het leren van onze leerlingen. Onze docenten zijn bevoegd en bekwaam en blijven zich voortdurend professioneel ontwikkelen, zowel individueel als gezamenlijk. Zij zijn op de hoogte van de hedendaagse theorieën en praktijken en weten wat werkt in de klas. Onze docenten vragen zelf feedback aan leerlingen en collega's om zo hun onderwijs continu te verbeteren. Ook voor alle andere medewerkers in onze school geldt dat ze, elk binnen het eigen vakgebied, bekwaam zijn, zich verder blijven ontwikkelen en actief op zoek gaan naar feedback.

3.2 Openbaar onderwijs

We staan voor onderwijs waarin iedere leerling zich veilig kan ontwikkelen, welke godsdienst, levensovertuiging, ras, seksuele gerichtheid, politieke overtuiging of culturele achtergrond hij of zij ook heeft. We leren onze leerlingen respectvol om te gaan met verschillen, zowel binnen onze school als ook daarbuiten. We leren hun open te staan voor verschillen, de verschillen te onderzoeken en van elkaar te leren. We verwachten van iedereen wederzijds respect en acceptatie van verschillen.

3.3 Ontwikkelingen: landelijk en regionaal

Nederland is een relatief klein land met een klein taalgebied dat van oudsher gericht is op het buitenland. Kennis van diverse talen en culturen maakt deel uit van het DNA van Nederland. Nederland is een internationale speler als het gaat om handel, verlening van diensten, communicatie en hoogwaardige kennis en technologie.

Onze school ligt in de Randstad, in de Haagse agglomeratie. Den Haag is de internationale stad voor vrede, recht en veiligheid. Het is ook de regeringszetel van Nederland met veel internationale bedrijven en organisaties, diplomatieke diensten en consulaten.

Talenkennis is wezenlijk. Met name van het Engels, dat geldt als de huidige wereldtaal. Bij vervolgstudies en loopbanen is beheersing van Engels op hoog niveau inmiddels een vanzelfsprekende eis.

Naast goede beheersing van talen liggen de belangrijkste huidige uitdagingen op het gebied van verdergaande internationalisering, technologie, burgerschap en 21e- eeuwse vaardigheden². Actueel is het accent op maatwerk waarin individuele trajecten kunnen worden aangeboden aan leerlingen. We wachten verdere uitkristallisering van de overheidsplannen af voordat we hierin verdere stappen zetten.. We zullen de ontwikkelingen op de voet volgen. We zijn nadrukkelijk geen experimenteerschool.

Wel bieden we leerlingen die uitmuntende resultaten halen, de mogelijkheid te verdiepen en/of te versnellen.

4. Onderwijs en begeleiding

In Nederland bestaan landelijke kwaliteitseisen ten aanzien van het onderwijs. Goede onderwijsresultaten en een sociale veiligheid maken daar deel van uit. Er wordt strak de hand aan gehouden. Onze school voldoet aan alle gestelde eisen. Deze kwaliteit behouden is een continu proces waarin handhaving, verbetering en vernieuwing aan de orde blijven. Het is belangrijk dat we vanuit een positieve basis hieraan kunnen werken.

Ambities:

- De resultaten zijn vanzelfsprekend goed. We werken toe naar het behalen van het certificaat 'excellente school'.
- Docenten weten 'modern effectief onderwijs' en de pijlers te vertalen in hun lesprogramma en zijn op de hoogte van de meest actuele ontwikkelingen op dit gebied.
- Het mavoprogramma wordt herijkt. Daarin worden meegenomen: relatief klein aantal leerlingen in de bovenbouw, ambitie om op te stromen naar de havo, in de onderbouw of na het behalen van het mavodiploma.
- De lessentabellen van alle afdelingen en klassen zijn integraal bekeken en aangepast in het licht van de onderwijstijd, nieuwe ontwikkelingen en uitdagingen.
- Onderzocht is in hoeverre het bovenbouwvak "Natuur, Leven en Technologie" (NLT) in het onderwijsprogramma kan worden opgenomen.
- We bereiden het examenvak 'Bewegen, Sport en Maatschappij' (BSM) op de havo voor t.b.v. invoering per 1 augustus 2017.
- Leerlingen die dit nodig hebben kunnen rekenen op adequate begeleiding, binnen of buiten onze school. De lijnen met jeugdhulpverlening zijn kort en effectief.
- Elke afdeling heeft een afdelingsplan dat jaarlijks wordt geactualiseerd. In het afdelingsplan staat de evaluatie van het voorgaande jaar en de plannen voor het nieuwe jaar.
- Elke sectie heeft een vakwerkplan dat jaarlijks wordt geactualiseerd. In het vakwerkplan staat de evaluatie van het voorgaande jaar en de plannen voor het nieuwe jaar.
- Leerlingen die goede resultaten worden hierin erkend:
 - › Leerlingen die met een 8 gemiddeld overgaan, krijgen een cum-laude rapport.
 - › Leerlingen met een excellent onderbouwrapport krijgen de kans om op te stromen

² <https://youtu.be/V9ZwFdyEa5s>

- › Leerlingen met een 7 gemiddeld of hoger mogen een extra vak kiezen in de bovenbouw van havo of vwo.
- › Examenkandidaten die op een 8 gemiddeld uitkomen ontvangen een cum-laude certificaat.
- › Bij het diploma komt een plus-document, specifiek voor leerlingen die speciale prestaties op hun conto hebben geschreven (uitstekend profielwerkstuk of sectorwerkstuk, MR-lidmaatschap, tutoring, lidmaatschap Leerlingenraad, trekker van een geslaagde examenstunt enz.)
- Handhaven huidige talentgroepen, opzetten talentgroep voor technologie.
- Alle gymnasiasten nemen deel aan een aanvullend gymnasium programma.
- Er is een doorlopend en samenhangend lob- en mentorprogramma voor alle leerlingen.
- Er is een doorlopend en samenhangend kunstprogramma voor alle leerlingen.
- Leerlingen halen het diploma dat van hen verwacht mag worden, of hoger.
- Ontwikkeling van een samenhangend informatief en preventief programma voor leerlingen m.b.t. verslaving (roken, alcohol, drugs, gamen, ...), seksuele oriëntatie, pesten, ... Parallel aan deze programma's worden ook interactieve en informatieve thema-avonden aangeboden aan ouders.
- Tutoren: goed presterende leerlingen geven les aan leerlingen. Deze leerlingen worden gecoacht.
- De documenten 'Examenreglement (CE & SE)' en 'bevorderingsnormen' zijn herschreven: eenduidig, Lyceum Ypenburg - breed, actueel, eenvoudig leesbaar, zonder overlap met andere documenten.
- Er is een nieuw leerlingenstatuut, passend bij Lyceum Ypenburg, aansluitend bij de schoolgids.
- Leerlingen zijn aanwezig bij gesprekken over hun prestaties en/of hun gedrag. De driehoek leerling- ouders- school is effectief.
- Er zijn schoolbreed fundamentele keuzes gemaakt m.b.t. leermiddelen. Ict en activerende didactiek hebben hier een duidelijke plaats in. Deze keuzes zijn onderwijskundig onderbouwd.
- 21e eeuwse vaardigheden worden in kaart gebracht en ingebed in het curriculum voor alle leerlingen.
- De resultaten voor rekenvaardigheid van alle leerlingen zijn voldoende.

5. Internationalisering

In een steeds meer globaliserende wereld is het van belang om oog te hebben voor de internationale context van onderwijs. Dit geldt des te meer voor een kleine open economie zoals de Nederlandse. Van oudsher maken de geografische ligging van Nederland en onze economische bedrijvigheid een internationale oriëntatie noodzakelijk. Kennis over andere landen en over onze positie in de wereld was en is van groot belang. Daar komt bij dat de samenleving internationaliseert en Nederland in toenemende mate met andere landen concurreert op de wereldmarkt, ook als het gaat om het aanbieden van opleidingen. Internationalisering moet



daarom een vanzelfsprekend onderdeel zijn van het curriculum. Door internationalisering in te bedden in ons onderwijscurriculum helpen we onze leerlingen zich voor te bereiden op de internationale samenleving en arbeidsmarkt en rusten we hen uit met de benodigde kennis en vaardigheden.

Ambities:

- Er is een English stream voor vwo vanaf klas 1, met als doel het behalen van het Cambridge (Proficiency) examen.
- Er is onderzoek verricht naar de wenselijkheid en mogelijkheid van tweetalig Engels / versterkt Engels, met de mogelijkheid om dit programma op termijn te realiseren voor vwo, havo en mavo.
- De programma's Anglia, Delf, Goethe zijn ontwikkeld en toegankelijk voor alle leerlingen die dit willen en aankunnen.
- Leerlingen kunnen deelnemen aan een uitwisselingsprogramma.
- Onze school neemt deel aan internationale projecten zoals Model United Nations, Comenius.
- Internationalisering is geïntegreerd in vaklessen en in vakoverstijgende projecten.
- Onze school volgt internationaal geïoriënteerde ontwikkelingen bij organisaties als ELOS, UNESCO, NUFFIC.

6. Personeel

De belangrijkste doelstelling van ons personeelsbeleid is dat we enthousiaste professionele medewerkers in huis hebben die in gezamenlijkheid de schooldoelstellingen kunnen waarmaken. Dit geldt vanzelfsprekend voor zowel onderwijzend personeel als ondersteunend personeel als ook schoolleiding.

Docenten hebben de grootste invloed op het leren van onze leerlingen. Onze docenten hebben passie voor hun vak en hun leerlingen. Ze zijn bevoegd en bekwaam. Ze weten 'wat werkt in de klas' en kunnen de inzichten vertalen in verschillende werkvormen, didactiek en pedagogische aanpak.

Ondersteunende medewerkers hebben cruciale rol. Om een paar voorbeelden te noemen: zonder administratie geen rapport, zonder roostermaker geen lesrooster, zonder conciërge geen veilige school, zonder mediathecaris geen boeken lenen. Onze medewerkers kennen het onderwijs en onze school goed. Ze sluiten naadloos aan bij 'wat werkt in de klas' en weten 'wat werkt in de school'. Iedere medewerker is gespecialiseerd in zijn of haar takenpakket en kan uitstekend samenwerken in het team.

We stimuleren medewerkers om zichzelf verder te ontwikkelen. Net zoals aan onze leerlingen, stellen we hoge en realistische eisen aan onze medewerkers. We zijn een lerende organisatie en hebben een professionele cultuur waarin openheid, reflectie, intervisie en leren van elkaar centraal



staan. Er is een professionaliseringsplan en we bieden collega's de mogelijkheid tot verder studeren. We maken deel uit van de Opleidingsschool Haaglanden. 'Learning on the job' - met of zonder coach - behoort tot de mogelijkheden. In de mediatheek staan de standaardwerken voor onderwijs, didactiek en pedagogiek die geraadpleegd of uitgeleend kunnen worden. Vacante taken staan open voor alle medewerkers en worden gepubliceerd in het wekelijkse personeelsbulletin - WeekLY - met de uitnodiging hierop te solliciteren.

Ambities:

- We vinden wegen om passie van personeel vast te houden en te stimuleren.
- We kijken hoe we piekdrukke kunnen verminderen.
- We bezien hoe we kunnen zorgen voor frequenter overleg voor secties.

6.1 Gesprekkencyclus

Een gesprekkencyclus is wezenlijk voor alle collega's. Feedback – zowel positieve als negatieve – van leerlingen, collega's en leiding, ontwikkelingsperspectieven, professionalisering worden met regelmaat besproken. In deze gesprekken komen schooldoelen en persoonlijke doelen samen. Uitgangspunt is een professionele cultuur waarin openheid, reflectie, intervisie en van elkaar leren centraal staan.

Ambities:

- De bestaande gesprekkencyclus is tegen het licht gehouden en aangepast aan de eisen, wensen en mogelijkheden.
- Voor alle personeelsleden maakt 360-graden-feedback deel uit van het functionerings- en beoordelingsgesprek.
- Voor de gesprekkencyclus wordt een digitaal systeem gebruikt.
- Opvragen van feedback is eenvoudig en vergt weinig tijd.

6.2 Taakbeleid

Het taakbeleid is in schooljaar 2014-15 aangepast. Wensen, feedback en kritiek op het vigerende taakbeleid zijn verzameld. De commissie taakbeleid heeft op basis hiervan nieuw taakbeleid opgesteld. Dit taakbeleid is positief ontvangen door het personeel. Het biedt ruimte voor differentiatie en voor ontwikkeling en is in evenwicht en minder bureaucratisch. In schooljaar 2015-16 is het nieuwe taakbeleid ingevoerd.

Ambities:

- Het taakbeleid past binnen het financiële beleid.
- Het taakbeleid wordt periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
- Het taakbeleid is in de ogen van docenten rechtvaardig en transparant.

6.3 Opleidingsschool

Als snel groeiende school weten we als geen ander hoe belangrijk het is om goede docenten te vinden. Dat is niet altijd gemakkelijk voor alle vakken. En zeker niet in de Randstad. We hebben

daarom besloten zelf nieuwe docenten op te leiden, op een professionele manier. Het is een dubbelslag: met het opleiden van anderen, worden onze ervaren docenten ook weer beter in het vak waar ze al goed in waren.

Sinds 2013 maken we deel uit van de Opleidingsschool Haaglanden (OSH). Wij leiden - in samenwerking met het ICLON van de Universiteit Leiden, de HRO, InHolland en TU Delft - gemiddeld 20 studenten per jaar op. In het verlengde van de opleidingsschool wordt samen met het ICLON een zogenoemd inductietraject opgezet om startende docenten gedurende de eerste jaren van hun docentschap verder te begeleiden. De Opleidingsschool Haaglanden is in december 2015 gevisiteerd en opnieuw geaccrediteerd. In het rapport staat een aantal doelen die wij op Lyceum Ypenburg ook tot de onze hebben gemaakt. Lyceum Ypenburg heeft in aanvulling hierop een aantal eigen specifieke doelstellingen geformuleerd die hieronder staan.

Ambities:

- Alle docenten zijn bekend met de ontwikkeldoelen van de OSH en participeren hierin.
- Vakcoaches zijn benoemd op grond van hun specifieke competenties en kwaliteiten.
- Er zijn per vak twee speciaal opgeleide vakcoaches.
- Er zijn drie gekwalificeerde begeleiders op school en twee opleidingscoördinatoren.
- De studenten en docenten in opleiding zijn tevreden over onze begeleiding en opleiding.
- De studenten en docenten krijgen - naast de lespraktijk – volop de gelegenheid te participeren in andere schoolactiviteiten zoals begeleiding van kampen, bijles geven, een project organiseren enz.
- Startende docenten zijn tevreden over het begeleidingsprogramma.
- Docenten die dat willen of nodig hebben, krijgen extra begeleiding bij hun klassenmanagement.
- Nieuwe docenten volgen een inductieprogramma om de uitval in de eerste drie jaar terug te dringen.
- Er is een goede balans in kosten/baten van de Opleidingsschool, in kwalitatieve zin en in financieel opzicht.

6.4 Personele ontwikkelingen

Jaarlijks wordt de meerjarenformatie in kaart gebracht, zowel kwalitatief als kwantitatief. De huidige personele bezetting, de ontwikkeling van het leerlingenaantal en de opbouw van de school en de uitdagingen in de toekomst worden naast elkaar gelegd. Daaruit komen punten naar voren die belangrijk zijn voor de ontwikkeling van collega's en voor de werving van nieuw personeel. Er komen nieuwe criteria en een procedure ten behoeve van hogere docentfuncties. Ook een aantal onderscheiden gespecialiseerde docenttaken moet herijkt en beschreven worden zodat duidelijk is wie welke taken verricht en hoe de verantwoordelijkheden en bevoegdheden liggen.

Tot slot is het belangrijk te kijken naar de leiding van de school. Om een aantal redenen. In de komende jaren bereikt een aantal leidinggevenden de pensioengerechtigde leeftijd. Ten tweede verandert de opbouw van de school: vwo en havo worden relatief groter, terwijl de mavo kleiner

wordt. Het is een goed moment om te kijken naar de gekozen aansturingsstructuur tegen de achtergrond dat de portefeuilles Onderwijs, Personeel, Financiën en Beheer op een goede manier verankerd moeten zijn in de directie.

Ambities:

- Docentfuncties B, C, D zijn opnieuw gedefinieerd en er wordt duidelijk beleid opgesteld t.a.v. promotiecriteria, procedure en aanstellingseisen.
- Beschrijvingen van taken als mentor, commissie, commissievoorzitter, sectie, sectievoorzitter, zorgcoördinator, vertrouwenspersoon, decaan, zoals deze worden uitgevoerd op Lyceum Ypenburg, zijn voor handen.
- Professionalisering op het gebied van de extra talenprogramma's is ingezet.
- Het professionaliseringsplan is geactualiseerd.
- Docenten leren verder om extra ondersteuning of extra verrijking en uitdaging te bieden aan leerlingen, in het kader van maatwerk en individuele trajecten.
- Er is een digitaal handboek voor personeel. Daarin staan allerlei praktische zaken die een collega moet weten.
- Er zijn keuzes gemaakt met betrekking tot de aansturing van de school waarbij de afdelingen evenwichtig zijn samengesteld en verdeeld, de portefeuilles Onderwijs, Personeel en Financiën/beheer goed zijn verankerd binnen de directie.
- De o.o.p.-functies worden in 2017/2018 - vijf jaar na de afsplitsing van de Atlas Onderwijsgroep - bekeken in het licht van de formele taakomschrijving en inhoud en de invulling van de functies. Dat gebeurt in samenspraak met de SVOH.
- In het kader van continuïteit worden vitale taken dubbel bezet zodat ieder van deze taken eventueel overgenomen worden door een andere collega. Hiertoe worden collega's opgeleid.

7. Kwaliteit

De kwaliteit van onze school wordt afgemeten aan de hand van een aantal indicatoren. Ten eerste het toezichtkader van de onderwijsinspectie. Ten tweede de tevredenheid van leerlingen, ouders en personeel. Tot slot de pasfoto, opgesteld door het bestuur van VO Haaglanden.

De onderwijsinspectie stelt jaarlijks vast in hoeverre de school voldoet aan de gestelde eisen en publiceert de onderwijsresultaten op hun site, in het Internet Schooldossier. Het bestuur laat eens in de twee jaar een tevredenheidspeiling uitvoeren onder leerlingen en hun ouders en onder personeel. De uitkomsten worden vergeleken met de landelijke benchmark en met de resultaten van de vorige peilingen van onze school. Het bestuur monitort onze school middels een pasfoto waarop alle relevante indicatoren verzameld staan zoals onderwijsresultaten, inspectieoordeel, tevredenheidsonderzoeken, ontwikkeling leerlingenaantal, huisvesting, veiligheid, financiën, ICT, in- en uitstroom van leerlingen, personeelsopbouw. De pasfoto is basis voor het - tenminste jaarlijkse – gesprek tussen directie en bestuur. Daar waar slagen moeten worden gemaakt, worden afspraken gemaakt ter verbetering.

Onze eigen ambities zoals deze zijn opgesteld in het schoolplan vormen ook onderdeel van de kwaliteitscyclus. Tenminste jaarlijks wordt gekeken op we nog op koers zijn, wat er gerealiseerd is en waar bijsturing nodig is.

Bovenstaande kwaliteitsdocumenten worden aan de orde gesteld in diverse gremia: de Ouderraad, de Leerlingenraad, de sectievoorzittersvergadering, de schoolleiding en de (P)MR.

Ambities:

- Het oordeel van de Inspectie over ons onderwijs is en blijft goed.
- De procedures ten behoeve van bewaking van onderwijskwaliteit zijn vastgelegd en helder voor iedereen.
- De tevredenheidsonderzoeken die elke twee jaar worden gehouden onder leerlingen, hun ouders en personeel laten een positief beeld zien: de uitkomsten liggen op het gemiddelde of daarboven en de uitkomsten zijn vergelijkbaar of beter dan de resultaten van de voorgaande enquêtes.
- De jaarlijkse pasfoto gemaakt door het bestuur laat op alle indicatoren een positief beeld zien.
- De ambities die in het schoolplan staan worden gerealiseerd. Elk jaar wordt terugblik en gekeken hoe ver we zijn en worden prioriteiten gesteld voor het komende schooljaar.

8. Veiligheid

Veiligheid is een basisvereiste voor een school. Leerlingen, ouders en personeel hechten hier terecht veel waarde aan. Niet voor niets hebben we ‘positief schoolklimaat’ dan ook als eerste pijler gekozen. Veiligheid wordt altijd uitgebreid aan de orde gesteld en bevraagd in de tweejaarlijkse tevredenheidsenquête. Tot nu toe komen hier geen belangrijke aandachtspunten naar voren. Lyceum Ypenburg wordt telkens als ‘veilige school’ ervaren. Bezoekers ervaren het bij binnenkomst, leerlingen voelen zich vrij, ouders vertrouwen hun kind met een gerust hart toe aan de school. Ook het personeel vindt dat Lyceum Ypenburg een positief schoolklimaat heeft. Dit kan alleen zo blijven als er dagelijks aandacht aan besteed wordt. Door alle betrokkenen in de school. Zowel op het gebied van sociale veiligheid als op het terrein van fysieke veiligheid.

Ambities:

- Iedere leerling en iedere medewerker wordt gekend, herkend en erkend.
- Leerlingen zijn vanzelfsprekend medeverantwoordelijk voor de veiligheid op school, zowel op sociaal en op fysiek gebied.
- Bij signaleren van evt. problemen wordt snel actie ondernomen en direct teruggekoppeld. Er wordt samen opgetrokken conform de driehoek “school-leerling-ouders”. Het personeel handelt de-escalerend bij problemen.
- De school is onbeschadigd, schoon en netjes.
- Regels en afspraken blijven gehandhaafd.



- Er is een nieuw actueel veiligheidsplan, waarin aandacht wordt besteed aan zowel fysieke als sociale veiligheid.
- Er is een nieuw actueel leerlingenstatuut.
- Trainingen voor bedrijfshulpverleners zijn op locatie en in samenwerking met elkaar.
- Elk jaar is er een aangekondigde en een spontane ontruiming die beide goed verlopen.
- De school blijft positief scoren op veiligheid bij leerlingen en hun ouders en personeel.

9. Organisatie

De organisatie van een school is over het algemeen vanzelfsprekend en vormt – als het goed is - geen onderwerp van gesprek. Alleen als er dingen niet goed gaan, wordt ‘de organisatie’ aan de orde gesteld. Ondertussen zijn er wel verbeterlagen te maken. Al was het maar vanwege nieuwe inzichten op het digitale vlak of nieuwe plannen die om een andere organisatievorm vragen. Voor meer dan ruim 1400 leerlingen en ruim 120 personeelsleden alles altijd 100% op elkaar afstemmen is onmogelijk. Er wordt gestreefd naar vereenvoudiging en stroomlijning waar mogelijk waarbij het principe wordt gehanteerd: organiseer het geheel en regel de uitzondering ad hoc.

Ambities:

- Er wordt een keuze gemaakt voor het meest passende roosterprogramma voor de komende vijf jaar: Zermelo of GP Untis.
- De roostercommissie is uitgebreid en professionaliseert zich verder.
- Er wordt gekeken in hoeverre er structureel gemeenschappelijke vergadertijd gerealiseerd kan worden.
- Studiereizen, uitwisselingen en (buiten-) lesprogramma's worden schoolbreed op elkaar afgestemd.

10. Huisvesting en voorzieningen

Ons gebouw is prachtig en goed onderhouden. Dat willen we handhaven.

Verder is de herinrichting van ons schoolterrein een grote wens. Vandalisme in de avonduren en in de weekends rond de school zorgen voor veel ergernis en schade. Graag zouden we het schoolgebouw en het plein hiertegen beschermen.

De leermiddelen vormen een aanzienlijke kostenpost op de materiële begroting. Het lesmateriaal wordt ieder jaar duurder. Digitale componenten kunnen vaak alleen als ‘extra’ bij de methode worden besteld en niet ‘in plaats van’. De bekostiging van leermiddelen wordt minder. Al met al een spanningsveld. Het is de bedoeling om vanuit de onderwijsbehoeften en –ambities verder te redeneren en te komen tot fundamentele keuzes rondom leermiddelen. De meest voor de hand liggende richting lijkt ‘blended learning’ te zijn waarin zowel directe instructie als boeken als ook digitale leermiddelen een rol hebben. Het is zaak hierin een goede inhoudelijke en financiële balans te vinden.

Ambities:

- Onderwijsvoorzieningen voor leerlingen en personeel sluiten aan bij gemaakte onderwijskundige keuzes.
- Er staan voldoende e-boeken in de mediatheek.
- Het buitenterrein is opnieuw ingericht: veilige aanrijdroutes, stalling (brom)fietsen en scooters, zitelementen, voldoende verblijfruimte. Het moet een aansprekend geheel worden passend bij de uitstraling van onze school.
- Er is een duidelijke afbakening tussen openbaar terrein en schoolplein zodat vandalisme en misbruik van schoolvoorzieningen niet meer voorkomt.
- De gevel heeft een nieuwe beplating.
- Personeel heeft beschikking over optimale ICT-voorzieningen, zowel op school als thuis.
- Het aantal zitelementen is uitgebreid, in het pauzegebied: aula en/of hal.
- Er is een goed binnenklimaat: regulatie van lucht en licht.
- Het meubilair in de personeelskamer is vervangen dan wel hersteld.
- Er zijn voldoende parkeer- en stallingsplekken voor vervoersmiddelen van personeel.

11. PR en communicatie

Motto, visie, missie en pijlers zijn leidend voor het beeld van onze school. Dat beeld dragen we ook consequent uit. Zowel binnen als buiten onze school. Er bestaat op dit moment een positief beeld van onze school. In trefwoorden: persoonlijk en betrokken, veilig, gestructureerd, klassikaal, goede resultaten, groeiend, jong personeel, ambitieus en dynamisch. Dit beeld moeten we zien vast te houden en verder zien uit te bouwen.

Ambities:

- Er is een integraal en samenhangend pr-beleidsplan waarin interne en externe communicatie, werving van nieuwe leerlingen, alumni-beleid enz. een plaats krijgen.
- Prestaties van leerlingen zijn zichtbaar in de school: kunst, sportbepalers, foto's.
- Eisen en mogelijkheden ten behoeve van opstroom naar een hogere afdeling zijn bekend bij alle leerlingen en hun ouders.
- Ouders die hun kind inschrijven als leerling van Lyceum Ypenburg kennen de missie, visie en pijlers van onze school en onderschrijven deze.
- Het personeelsplein is overzichtelijk, compleet en actueel.
- Er is een eenduidige en overal doorgevoerde huisstijl.
- We hebben een nieuwe website met als kenmerken: aansprekend, eenvoudige navigatie, toegankelijk, overzichtelijk.
- De contacten met basisonderwijs en collega-scholen in de buurt zijn onveranderd goed.
- We hebben een goede, inhoudelijke schoolkrant ONLY, van en voor leerlingen.
- We hebben een goede, inhoudelijke Nieuwsbrief van Lyceum Ypenburg, mede samengesteld door ouders.
- We hebben een betrokken en stabiele leerlingenraad voor en door leerlingen.



- Uniformering en standaardisering zowel van zowel de interne als de externe communicatie is gerealiseerd.
- Iedereen in de school kent de communicatielijnen en gebruikt deze conform beleid.

12. Financiën en beheer

Zonder gezonde financiële basis is een school niet levensvatbaar. De inspectie ziet er op toe dat de financiën van een school op orde zijn. Het is een van de kwaliteitsindicatoren. Het hoofdstuk financiën 'draagt' in zekere zin alle voorgaande onderwerpen.

Sinds 1 augustus 2013 wordt alle bedrijfsvoering op de eigen locatie uitgevoerd. De school staat voor een financieel solide beleid en heeft een sluitende exploitatie, met een gezond meerjarenperspectief.

Ambities:

- Uitgaven zijn conform de beleidsdoelstellingen van de school.
- Het weerstandsvermogen ligt op 10% per 1/8/2020.
- De verhouding uitgaven personeel – materieel is op orde en blijft goed gemonitord. IJkpunt hierbij is de vuistregel die het bestuur hanteert: 80% personeel en 20% materieel.
- Er zijn voldoende voorzieningen en reserveringen.
- De school is voortdurend en schoolbreed financieel in control.

TWEE BIJLAGEN:

Bijlage 1 'Achtergronden en inzichten m.b.t. modern effectief onderwijs'

Bijlage 2 'Pasfoto 2015 VO Haaglanden'



Bijlage 1 'Achtergronden en inzichten m.b.t. modern effectief onderwijs'

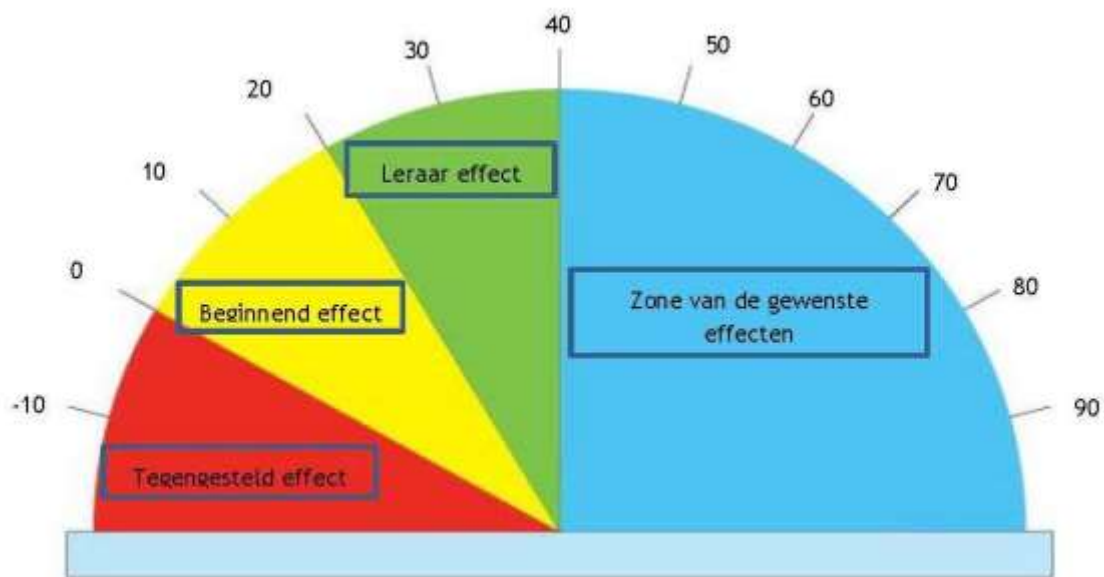
Professor John Hattie, gerenommeerd onderwijswetenschapper uit Nieuw-Zeeland, geeft veel waardevolle aanwijzingen, gebaseerd op een omvangrijke database met onderzoeksgegevens van over de hele wereld. De uitkomsten van zijn meta-analyses geven een ander perspectief op onderwijs, professionele ontwikkeling en opbrengsten.

De belangrijkste adviezen voor leraren zijn:

- Kijk naar je lesgeven door ogen van de leerling.
- Help leerlingen hun eigen leraar te worden.

Effectgroottes

Hattie heeft in zijn onderzoek gebruik gemaakt van effectgroottes. Daarin gaf hij aan hoe groot de invloed was van onderwijsinnovaties op leerprestaties van leerlingen. Hij zette deze effectgroottes in een continuüm. Uit zijn onderzoeken blijkt dat ongeveer 95% van wat leraren doen een positief effect heeft. Er is echter een duidelijk verschil in effectgrootte. De ene interventie heeft een veel groter effect dan de andere.



Een effectgrootte van 0.40 is het gemiddelde en/of typische effect. Dit is het minimum dat we zouden moeten verwachten.

De top-10 van de meest effectieve invloed op leerprestaties:

1. Verwachtingen van leerlingen/jezelf op voorhand een cijfer geven	1.44
2. Programma's van Piaget	1.28
3. Formatief evalueren	0.90
4. Micro-teaching/micro-lesgeven	0.88
5. Versnelling	0.88
6. Gedrag in de klas	0.80
7. Allesomvattende interventies voor leerlingen met leerproblemen	0.77
8. Helderheid van de leraar	0.75

9. Rolwisselend onderwijzen	0.74
10. Feedback	0.74

Voor de volledige lijst zie John Hattie: Leren zichtbaar maken, Appendix C

Bijlage 2 'Pasfoto ultimo 2015' (VO Haaglanden)

Ons bestuur maakt jaarlijks een pasfoto van onze school. Daarin staan alle kwaliteitsindicatoren die essentieel zijn voor een goede school. Hierna staat de meest recente pasfoto.

Hierin zijn de recent ter beschikking gekomen gegevens van de tevredenheidspeilingen (onder D.) alvast opgenomen.