

marcanti
college

og
ing
nen
eren
Activeren
Overtuigen



esprit
SCHOLEN

Schoolplan
2025 / 2029

Inhoud

1. Inleiding	05
2. Totstandkoming van het schoolplan	06
3. De onderwijsopdracht van Esprit Scholen en het Marcanti College	10
3.1 De onderwijsopdracht van Esprit Scholen	11
3.2 De onderwijsopdracht van het Marcanti College	13
4. Onderwijskundig beleid	16
4.1 Curriculumontwikkeling en naschools aanbod	18
4.2 Pedagogisch- en didactisch handelen	19
4.3 Determinatie, Leerplein en toetsbeleid	19
4.4 De basisvaardigheden	20
4.5 Schoolklimaat en veiligheid	22
4.6 De ondersteuningsstructuur	24
4.7 Duurzaamheid	25
4.8 Leerling- en ouderparticipatie	25
5. Organiseatiekundig beleid	26
5.1 Organisatiestructuur	28
5.2 Professionalisering	31
5.3 Gesprekkencyclus	32
6. Kwaliteitszorg	34
6.1 Inspectiebezoek	35
6.2 Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur binnen het Marcanti College	36
6.3 Onderwijsresultaten en tevredenheid leerlingen & ouders	38
6.4 Sponsorbeleid	39

Het Marcanti College is een school voor vmbo en havo in Amsterdam West en is onderdeel van de Esprit Scholen. Het is een kleine, warme school waar leerlingen en collega's zich gezien en gewaardeerd voelen. In dit schoolplan delen we onze koers voor de komende vier jaar.



2025
2029

Inleiding

Momenteel telt het Marcanti College zo'n 500 leerlingen. Het Marcanti College biedt uitdagend onderwijs en streeft ernaar iedere leerling op het voor hem of haar best passende niveau uit te laten stromen richting vervolgonderwijs. Onze leerlingen krijgen alle kans om het beste uit zichzelf te halen. Dat maken wij mogelijk met deze uitgangspunten:

- Het vroegtijdige selecteren op niveau door de basisschool en in het voortgezet onderwijs stellen wij uit. Leerlingen krijgen alle tijd en ruimte om te groeien bij ons, binnen een brede en langdurige brugklas. Wij bepalen zo laat mogelijk op welk niveau het diploma behaald kan worden.
- Een onderwijsaanbod dat verder gaat dan nieuwe kennis opdoen en leerlingen ook leert met die kennis te handelen.
- Hoge verwachtingen te hebben van het leren van onze leerlingen en ervan uit gaan dat het mogelijk is dat alle leerlingen op het voor hen passende niveau leren en uitstromen.
- Naast leren leren leiden wij de leerlingen op tot bekwame, zelfbewuste, zelfsturende en ondernemende mensen, die weten wie ze zijn, wat ze kunnen, wat ze willen en hoe ze dat kunnen bereiken.

In dit schoolplan schetsen we de koers voor de periode 2025-2029. Elk jaar wordt er een jaarplan opgesteld waarin de doelen en resultaten worden beschreven. Bij de totstandkoming van het schoolplan zijn zowel collega's als leerlingen, ouders en relevante externen betrokken. Al snel werd duidelijk dat we als school nog steeds volledig achter onze onderwijskundige uitgangspunten staan en dat het de komende vier jaar vooral zaak is om onze visie te verzilveren en reeds ingezette ontwikkelingen te bestendigen en versterken.

Het schoolplan is opgedeeld in vijf thema's:

1. De totstandkoming van het schoolplan
2. De onderwijsopdracht van Esprit Scholen en het Marcanti College
3. Het onderwijskundig beleid
4. Het organisatiekundig beleid
5. De kwaliteitszorg

Alle inhoudelijke hoofdstukken eindigen met een beschrijving van de belangrijkste speerpunten voor de komende vier jaar.

Totstandkoming van het schoolplan



Bij het opstellen van het schoolplan zijn collega's, leerlingen, ouders en externe partijen betrokken. Een procesgroep, met een representatieve afvaardiging van de school, heeft het proces begeleid en waar nodig bijgestuurd. Een van de eerste vragen binnen de groep was: wanneer is het schoolplanproces succesvol?

De antwoorden hierop waren als volgt:

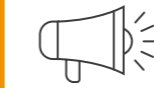
- De school heeft geen nieuwe onderwijsvisie nodig. In de komende schoolplanperiode willen we de bestaande visie effectief benutten. Het plan moet ons ondersteunen bij het maken van duidelijke keuzes: wat voeren we uit en wat laten we achterwege.
- Het schoolplan moet duidelijk maken waar de school voor staat en wat het team van zichzelf en de leerlingen verwacht.
- Het proces bevordert betrokkenheid en samenhang binnen het team.
- Tot slot vinden wij het belangrijk dat collega's, door het doorlopen van dit proces, een grotere waardering ervaren voor hun werk en een gevoel van succes ontwikkelen. Het zou mooi zijn als dit hen doet beseffen dat we met elkaar trots mogen zijn op wat we gezamenlijk hebben bereikt.



Om deze doelstellingen te bereiken, zijn verschillende stappen ondernomen:

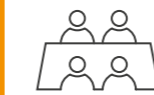
1. Leerlingarena's

We organiseerden drie sessies waarin leerlingen hun mening gaven over wat goed gaat, waar verbeterpunten liggen, en welke concrete suggesties zij hebben voor de komende jaren. Collega's luisterden actief mee. Deze feedback, samen met resultaten uit het leerlingtevredenheidsonderzoek, vormde de basis voor verdere aandachtspunten. Aandachtspunten die we aangescherpt hebben op basis van de uitkomsten uit de ouderenquête, afgenomen onder de huidige en nieuwe ouders.



2. Teamoverleg

Binnen de teams (OP, OOP en MT) werd besproken hoe de school de komende vier jaar voor leerlingen het verschil kan maken. De uitkomsten zijn vertaald in concrete onderwijsambities door de procesgroep.



3. Rondetafelgesprek over organisatie en kwaliteitszorg

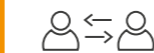
Collega's voerden een gesprek over de belangrijkste thema's voor de komende jaren, met als doel de kansen en verbeterpunten op het gebied van organisatie en kwaliteitszorg in kaart te brengen.



4. Gesprekken met externen

Naast de input van leerlingen en collega's zijn relevante externe partijen, zoals jongerenwerk, leerplicht, directeuren van Mundus College en Cartesius Lyceum, wijkagent en het samenwerkingsverband Amsterdam, gevraagd naar hun visie en mening op de school. De feedback uit deze gesprekken is gebruikt om de onderwijskundige ambities verder te verfijnen.

De VMR is gedurende het proces regelmatig bijgepraat over de voortgang.



De onderwijsopdracht van Esprit Scholen en het Marcanti College



3.1

De onderwijsopdracht van Esprit Scholen

Waar Esprit voor staat: inspirerend, innovatief, internationaal

Onze naam zegt wie we zijn: Esprit is energie, dynamiek, bezieling. Esprit Scholen staat voor een eigentijdse - en soms ook eigenwijze - aanpak van het onderwijs, in open verbinding met de wereld. Esprit is innovatief, toekomstgericht, met veel aandacht voor perspectief en veerkracht. Ontwikkeling als mens en als medewerker staat bij Esprit Scholen voorop. Onze scholen zijn hechte gemeenschappen waar (leer)paden van leerlingen en medewerkers bij elkaar komen, daarom weten zij de scholen van Esprit te vinden.

Ontwikkeling staat bij Esprit voorop. Wij gaan voor duurzame ontwikkeling, voor onze leerlingen en medewerkers, voor de wereld, voor Amsterdam en omgeving, maar ook voor onze organisatie. We varen door op de koers die is ingeslagen.

De drie pijlers van ons onderwijs blijven dezelfde, we verleggen her en der een accent om beter in te spelen op veranderingen in de wereld om ons heen:

- Perspectief voor alle leerlingen
- Waardevol werk voor alle medewerkers
- Samenwerken in verbinding met de omgeving



Scan de QR code voor het **Onderwijsmanifest van Esprit.**

Binnen deze drie pijlers brengt Esprit Scholen vijf focuspunten aan. Het zijn de aanknopingspunten voor het beleid voor de komende jaren.

1. Hoop en perspectief voor alle leerlingen

We motiveren en inspireren leerlingen door de lat hoog te leggen, we bieden kansen, zijn vaak twee- of meertalig en we durven anders te organiseren.

2. Persoonsvorming

We geven onze leerlingen de ruimte om zich te vormen en te zijn wie ze zijn, zodat ze floreren en klaar zijn om als wereldburgers met een open blik deel te nemen aan de samenleving. We stimuleren nieuwsgierigheid, zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid, zodat leerlingen hun eigen en elkaars talenten leren zien. We moedigen leerlingen aan, zodat ze het lef hebben om fouten te maken en ervaren dat ze daarvan leren (veerkracht).

3. Medewerkersmagneet

Esprit Scholen trekt medewerkers aan door zich te onderscheiden en eigen(wijs)heid te tonen: medewerkers ervaren en waarderen deze authenticiteit. Esprit past bij Amsterdam. Wij zijn een sociale en vernieuwende scholengroep. Met onze hechte teams bieden we medewerkers een warm welkom en veel werkplezier.

4. Duurzaamheid

Esprit Scholen werkt aan het behalen van de duurzame ontwikkelingsdoelen met een eigen plan Duurzaamheid. We kiezen voor een brede, samenhangende aanpak.

5. Bewegen in de digitale wereld

Esprit begrijpt dat er continu interactie is tussen de offline en online wereld, dat ze elkaar versterken. Wij leren onze leerlingen en medewerkers nieuwsgierig te zijn en eigenaarschap te nemen. Een open en geïnformeerde aanpak zorgt voor innovatieve en betekenisvolle verbindingen tussen de online en offline wereld.



3.2

De onderwijsopdracht van het Marcanti College

De onderwijsopdracht van het Marcanti College sluit volledig aan bij het Onderwijsmanifest van Esprit Scholen. We richten ons op het bieden van hoop, perspectief en persoonsvorming voor al onze leerlingen. Als vmbo-havo school in Amsterdam West, met een diverse populatie van circa 500 leerlingen, zien wij deze diversiteit als een kans om te groeien en te leren. Onze leerlingpopulatie is een afspiegeling van Amsterdam-West. Dit maakt de overgang naar vervolgonderwijs extra belangrijk, omdat een deel van deze leerlingen in een klassiek onderwijssysteem het risico loopt te worden onderschat en beperkt wordt door vroegtijdige selectie.

Op het Marcanti College zetten we ons in om deze gevolgen van vroegselectie tegen te gaan. Wij stellen de keuze voor een leerweg zo lang mogelijk uit door te werken met een brede, heterogene brugklas, waar leerlingen de tijd en ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. Dit biedt onze leerlingen de kans om niet alleen door te stromen, maar ook op te stromen naar het best passende niveau. Ons onderwijsaanbod, bestaande uit havo, de theoretische leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg en basisberoepsgerichte leerweg (profiel dienstverlening en producten en zorg en welzijn) biedt leerlingen de mogelijkheid om te groeien. Op basis van het gemiddelde van de afgelopen vijf schooljaren had 57% van de vmbo-t leerlingen en 64% van de havo-leerlingen oorspronkelijk een lager basisschooladvies.

3.2.1

Missie, Visie en Kernwaarden van het Marcanti College

Missie

Het Marcanti College creëert een inclusieve en veilige leeromgeving waar leerlingen en medewerkers in respectvolle samenwerking samen leren. Wij zetten ons in om onze leerlingen zowel cognitief als sociaal en persoonlijk te ondersteunen, zodat zij zelfbewust en goed voorbereid hun plaats in de maatschappij kunnen innemen.

Visie

Wij geloven sterk in het denken in mogelijkheden en het bieden van kansen. Dit zit diep verankerd in de cultuur van de school. Onze warme, persoonlijke aanpak en de aandacht voor de individuele leerling zorgen ervoor dat iedere leerling zich gezien en gesteund voelt. Bij ons is het instapniveau slechts een beginpunt, en samen werken we er stap voor stap aan om het beste uit iedere leerling te halen en hen voor te bereiden op een toekomst die bij hen past.

Wij geloven dat een leeromgeving pas optimaal is als deze ook sociale vaardigheden en (wereld)burgerschap bevordert. Daarom laten we leerlingen kennismaken met diverse perspectieven en stimuleren we hen om bewuste en verantwoorde keuzes te maken voor zichzelf en hun omgeving. Op het Marcanti College ontwikkelen leerlingen zich in een leeromgeving waar kritisch denken, creativiteit en verantwoordelijkheid vanzelfsprekend zijn.

“Wij geloven sterk in het denken in mogelijkheden en het bieden van kansen.”

Met hoge verwachtingen van onze leerlingen en docenten, streven wij naar excellentie in zowel de didactische als de pedagogische kwaliteit van ons onderwijs. We hechten veel waarde aan een persoonlijke benadering, waarbij we oog hebben voor wie de leerlingen zijn, wat ze nodig hebben en waar hun talenten liggen. Zo creëren we een omgeving waarin elke leerling kan groeien en met vertrouwen de toekomst tegemoet treedt. Om hen hierbij optimaal te begeleiden, werken docenten en ondersteunend personeel nauw samen.

Kernwaarden

Op het Marcanti College staan onze missie en visie centraal, waarbij we ons richten op de volgende kernwaarden: leren en werken in een prettige, vertrouwde en veilige omgeving.



1. Een gevoel van thuis

We creëren een school waar zowel leerlingen als medewerkers zich welkom, geaccepteerd en gewaardeerd voelen.



2. Bewust en verantwoordelijk handelen

We bevorderen een cultuur waarin leerlingen en medewerkers respectvol en verantwoordelijk met elkaar omgaan.



3. Rust en structuur

We zorgen voor een rustige leeromgeving met duidelijke structuur, zodat iedereen optimaal kan groeien en ontwikkelen.

Drie belangrijke pijlers vormen de kern van onze onderwijsaanpak:

1. Echte kansen bieden

We stellen vroegtijdige selectie uit, werken met een brede onderbouw en richten ons op het versterken van basisvaardigheden zoals taal, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap. Daar-naast stimuleren we persoonlijke en sociale ontwikkeling door aandacht te besteden aan talentontwikkeling, zelfbewustzijn en verantwoordelijkheid voor eigen gedrag en de omgeving.

2. Leren zonder cijfers

In plaats van cijfers werken we met leerdoelen en formatieve evaluatie, waarbij leerlingen inzicht krijgen in hun leerproces. Dit vermindert stress en biedt gerichte feedback, waardoor leerlingen weten waar ze staan en wat nodig is om hun doelen te bereiken. Dit helpt hen om actief te leren en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling.

3. Zorg voor de leerling

Naast begeleiding bij het leren, bieden we ook sociaal-emotionele ondersteuning aan leerlingen. Dit gebeurt via een gestructureerd systeem van "Professionele Momenten", waarin op elk moment passende begeleiding kan worden geboden, afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de leerling.

Onderwijskundig beleid

4



Op het Marcanti College voelen leerlingen zich veilig en gewaardeerd. Ze ervaren een prettige sfeer, waarin ze zichzelf kunnen zijn en problemen snel worden aangepakt. Leerlingen geven aan dat ze kansen krijgen om te groeien, en velen waarderen het ontbreken van cijfers in de onderbouw, wat resulteert in minder stress en meer constructieve feedback. Daarnaast waarderen ze de toegankelijkheid van docenten en mentoren, die zich extra inzetten voor hun ontwikkeling.

Collega's bevestigen deze positieve ervaringen en benadrukken de saamhorigheid binnen het team. De pedagogische expertise van het personeel draagt bij aan een ondersteunende leeromgeving, waarbij maatwerk wordt geboden waar nodig. Het naschoolse aanbod is uitgebreid en er zijn initiatieven gestart om ouders meer te betrekken bij de school.

Naast het behouden van deze positieve punten hebben we uiteraard ook een aantal ambities voor de komende vier jaar. We hebben het in onze ogen goed gedaan als we stappen hebben gezet op het vlak van:

- Curriculumontwikkeling en naschools aanbod
- Pedagogisch en didactisch handelen
- Determinatie en toetsbeleid
- Basisvaardigheden
- Schoolklimaat en veiligheid
- Ondersteuningsstructuur
- Duurzaamheid
- Leerling- en ouderparticipatie



4.1 Curriculumontwikkeling en naschools aanbod

Op het vlak van curriculumontwikkeling willen we deze schoolplanperiode allereerst inzetten op het versterken van de samenhang tussen het mentoraat, LOB en burgerschap. Tevens willen we dat financiële educatie een prominente plek krijgt in ons curriculum en ons aanbod ten aanzien van buitenschoolse- en naschoolse activiteiten uitbreiden. Onder andere met een breed aanbod van sport- en beweegactiviteiten. Uiteraard passen we ons curriculum aan op de nieuwe kerndoelen die momenteel ontwikkeld worden. Leerlingen geven zelf aan wat meer leerzame activiteiten buiten de deur te willen. Een ander belangrijk speerpunt voor de komende vier jaar is om de samenwerking en aansluiting met andere scholen (waaronder het Mundus, Cartesius en het ROC van Amsterdam) te verstevigen zodat leerlingen een, in het geval van ROC van Amsterdam, doorlopende leerlijn aangeboden kan worden. Tevens om ze goed voor te lichten over het vervolgonderwijs richting het MBO en HBO. Als laatste ambitie, maar zeker niet onbelangrijk, is het verstevigen van de havo. Een vraag die we daar zeker in mee willen nemen is; Hoe kunnen we leerlingen vanuit vmbo-T beter voorbereiden op de havo?

4.2 Pedagogisch- en didactisch handelen

Het werken op onze school vraagt om het beheersen van sterke pedagogische vaardigheden. We hebben hierop de afgelopen jaren aanzienlijke inspanningen geleverd vanuit het perspectief van de transformatieve school. We zijn echter van mening dat onze pedagogische visie soms wat te impliciet is. Dit vormt een ambitie voor de komende vier jaar: door onze pedagogische visie en uitgangspunten nog explicieter te formuleren, kunnen nieuwe collega's gemakkelijker aansluiting vinden bij onze aanpak.

Op het gebied van didactisch handelen zien we vooral mogelijkheden voor verbetering in het differentiëren en formatief handelen. Daarnaast geloven we dat collega's nog veel meer van en met elkaar kunnen leren. We willen daarom meer nadruk leggen op intervisie en het uitvoeren van collegiale consultatie.

4.3 Determinatie, Leerplein en toetsbeleid

Ten aanzien van de determinatie willen we allereerst de overgang van geen cijfers (in de onderbouw) naar wel cijfers (in de bovenbouw) versoepelen. Het werken met de rubrics en het Leerplein moet doorontwikkeld worden. We willen er op deze manier voor zorgen dat zowel de leerling zelf, als de docent en de ouders nog beter weten hoe een leerling ervoor staat. Als laatste willen we de komende periode gebruiken om het determinatieproces aan te scherpen. Op basis van analyses willen we onderzoeken of we de determinatie nog verder kunnen optimaliseren. Het toetsbeleid wordt herijkt. Het uitgangspunt van het toetsbeleid is het summatieve toetsprogramma minimaal te houden en vooral de formatieve momenten te gebruiken om de vordering van leerlingen te monitoren.

4.4

De basisvaardigheden

De basisvaardigheden krijgen uiteraard onze volle aandacht. We hebben een helder taalbeleid, en het rekenonderwijs is geïntegreerd binnen het vak wiskunde. Daarnaast hebben we een duidelijke visie op burgerschap en besteden we aandacht aan mediawijsheid en digitale geletterdheid. We werken de basisvaardigheden op de volgende pagina verder uit.



4.4.1 Taal

We streven ernaar dat onze leerlingen gedurende hun schoolloopbaan een taal-beheersingsniveau bereiken dat volledig aansluit bij het onderwijstype dat zij volgen en de bijbehorende referentieniveaus. Bij leerlingen met een taalachterstand is het ons doel om meetbare vooruitgang te boeken, bijvoorbeeld een verbetering ten aanzien van het niveau dat ze hadden bij het verlaten van de basisschool. Elke docent is zich bewust van de talige mogelijkheden en de talige drempels die leerlingen ondervinden tijdens de lessen. Het is van essentieel belang dat bij docenten de bereidheid en vaardigheid bestaat om in hun wijze van lesgeven en toetsing rekening te houden met taalsteun en de taalontwikkeling van onze leerlingen. Deze vaardigheden willen we door middel van scholingen en uitwisselingsmomenten de komende jaren versterken.



Scan de QR code! In het Taalbeleidsplan staat aanvullende informatie beschreven.

4.4.2 Burgerschap en loopbaanoriëntatie

Leerlingen doen tijdens hun jaren op het Marcanti College kennis op over de democratische rechtsstaat en de bijbehorende besluitvormingsprocessen. Zij leren over de basiswaarden van de democratische rechtsstaat, de ontstaansgeschiedenis en het belang ervan voor de samenleving als geheel en voor de individuele burgers. Leerlingen leren over diversiteit, over de vele manieren waarop mensen van elkaar kunnen verschillen en het belang van het respecteren van verschillen om vreedzaam samen te kunnen leven. Daarnaast leren ze over de kansen en uitdagingen die technologische en digitale ontwikkelingen met zich meebrengen en het belang van inzet op duurzaamheid. Binnen o.a. de mentorlessen is er aandacht voor loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB); het maken van loopbaankeuzes, inzicht in eigen kwaliteiten en interesses. Deze schoolplanperiode is het doel om de burgerschapsvisie verder te borgen binnen de school door de leerdoelen te verankeren in het vak burgerschap en aan te laten sluiten bij andere ontwikkelingen, zoals de transformatieve school.



Scan de QR code! Hier is de burgerschapsvisie van onze school te lezen.

4.5

Schoolklimaat en veiligheid

Het Marcanti College heeft een duidelijke pedagogische visie die is gebaseerd op de methodiek van de transformatieve school. Deze visie wordt vertaald naar een handelingskader voor het schoolteam in een dekkend verzuim-, uitstuur- en schorsingsbeleid (vus-beleid), concrete schoolregels en open feedbackgesprekken met het schoolteam over het handelingskader. Welke elementen gezamenlijk zorgen voor een veilig schoolklimaat is onderdeel van een breder maatschappelijk geheel, waarbij je als school een evenwicht moet vinden tussen wat in de cirkel van invloed en betrokkenheid ligt van een school en wat niet. Het Marcanti College kiest ervoor de samenwerking met (lokale) netwerkpartners te concretiseren en monitoren om de veiligheid in en rond de school te waarborgen.

Door structurele uitwisseling met vaste externe partners, kunnen we als school meer inzicht krijgen in wat er speelt in de jongerencultuur (op straat en online). Hoe onze leerlingen daarbij betrokken zijn en welke impact dit heeft op hun functioneren. Daarnaast is het van belang om de bestaande interventiemogelijkheden inzichtelijk te maken. De verschillende partners hebben ieder een eigen specialisatie te bieden, als er zorgen zijn over de veiligheid van leerlingen met grensoverschrijdend (straat-)gedrag en hoe we hun aanbod optimaal benutten. We werken op dit vlak nauw samen met de volgende partners: het jongerenwerk (The Mall), gemeente, politie en straatcoaches.

Jaarlijks wordt de veiligheidsmonitor bij leerlingen afgenomen en ook binnen het medewerkersonderzoek (1 x per 3 jaar) worden medewerkers bevroegd. De resultaten zullen ook de komende jaren worden besproken met leerlingen en personeel. Uiteraard is veiligheid ook een onderwerp van gesprek bij teamvergaderingen en/of individuele gesprekken. We hebben in het aanstellen van veiligheidscoördinator en schoolcoach zorg voor curatieve en preventieve maatregelen, we herschrijven beleid en werken intensief samen met onze omgeving om de veiligheid te vergroten. Tevens vinden er periodieke overleggen met alle veiligheidscoördinatoren plaats, dit wordt georganiseerd door het samenwerkingsverband Amsterdam. Daarnaast is er een digitaal schoolveiligheidsplan opgesteld waar de facetten rondom veiligheid zijn beschreven. Het borgen hiervan heeft de komende jaren onze aandacht. Een ander belangrijk thema in het kader van het schoolklimaat is het vergroten van de ouderbetrokkenheid. Deze willen we o.a. met behulp van de subsidie Amsterdamse Familie School een boost geven. Met de subsidie zet Gemeente Amsterdam en het Samenwerkingsverband VO in op het bevorderen van kanselijkheid van leerlingen in het Amsterdamse onderwijs door scholen in staat te stellen te werken aan een meer kansrijke ondersteunings- en ontwikkelomgeving aan leerlingen en hun ouders. De Amsterdamse Familie School werkt vanuit de gedachte dat kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen in een brede en rijke context, waarin de drie leefwerelden (school, thuis en de buurt) met elkaar samenwerken en elkaar versterken.



Scan de QR code! In het Digitale veiligheidsplan staat aanvullende informatie beschreven.



4.6 De ondersteuningsstructuur

De ondersteuningsstructuur van de school is opgebouwd rondom vier verschillende professionele momenten (PM), die opeenvolgend zijn. Dat zijn ook de momenten waarop besluiten over de aard en intensiteit van de ondersteuningsbehoefte aan leerlingen worden genomen. De professionele momenten kennen een opbouw van begeleidingsmomenten. Hoe verder in de opschaling van de ondersteuning, hoe meer er gewerkt wordt vanuit een steeds scherpere goed geconcretiseerde ondersteuningsvraag, inclusief met eventuele versterkte inzet van interne/externe specialisten. Op deze manier krijgen leerlingen de nodige passende ondersteuning. Deze ondersteuning kan plaatsvinden in de klas en/ of buiten de klas.

De komende vier jaar willen we de zorgstructuur nog steviger neerzetten en meer aan de voorkant komen van bepaalde problematieken, zodat we tijdig de juiste ondersteuning kunnen bieden.

Scan de QR code! In het Schoolondersteuningsplan staat aanvullende informatie beschreven.



4.7 Duurzaamheid

Duurzaamheid is een vraagstuk dat onze aandacht heeft. De komende jaren willen we kijken hoe het thema een nog prominentere plek in ons curriculum kan krijgen. Ook onderzoeken we welke aanpassingen we aan het gebouw en in de fysieke ruimte kunnen doen die de duurzaamheid van de school ten goede komen.

4.8 Leerling- en ouderparticipatie

Het Marcanti College heeft een leerlingenraad. De adviezen en ideeën van de leerlingenraad worden besproken met de schoolleiding. Tevens zitten er leerlingen en ouders in de vestigingsmedezeggenschapsraad (vmr). De ouderbetrokkenheid willen we o.a. door de activiteiten van de familieschool verder uitbreiden.

Speerpunten voor de komende vier jaar

Zoals beschreven hebben we op meerdere vlakken onderwijskundige ambities voor de komende paar jaar. De kern is wat ons betreft:

- Extra aandacht voor curriculum ontwikkeling en het naschoolse aanbod.
- Het versterken van het pedagogisch en didactisch handelen. Door het expliciteren van onze pedagogische visie en werkwijze. En het vergroten van de vaardigheid van collega's op het vlak van differentiatie en formatief handelen.
- Het herijken en aanscherpen van ons toetsbeleid en de wijze van determinatie, waarbij een late determinatie, een summier summatief toetsprogramma en vooral een rijk formatief leerklimaat het uitgangspunt blijven
- Het verstevigen van de basisvaardigheden.
- Het verder vergroten van de sociale, fysieke en psychologische veiligheid van leerlingen op school. Een belangrijk onderdeel hiervan is het verstevigen van de samenwerking met ouders en partners rond de school. Ook willen we de ondersteuningsstructuur nog steviger neerzetten en meer aan de voorkant van bepaalde problematieken komen.

Organisatiekundig beleid

5



Veel collega's geven aan het Marcanti College een prettige werkplek te vinden. Het is een organisatie die zijn best doet om mensen binnen te houden. Er is veel ruimte voor initiatief en de drempel is laag om bij de schoolleiding binnen te lopen. Het is een school die niet alleen kansen biedt aan leerlingen, maar ook aan het personeel.

We geven eerst een beeld van de organisatie en schetsen dan onze ambities op organisatiekundig vlak voor de komende vier jaar.

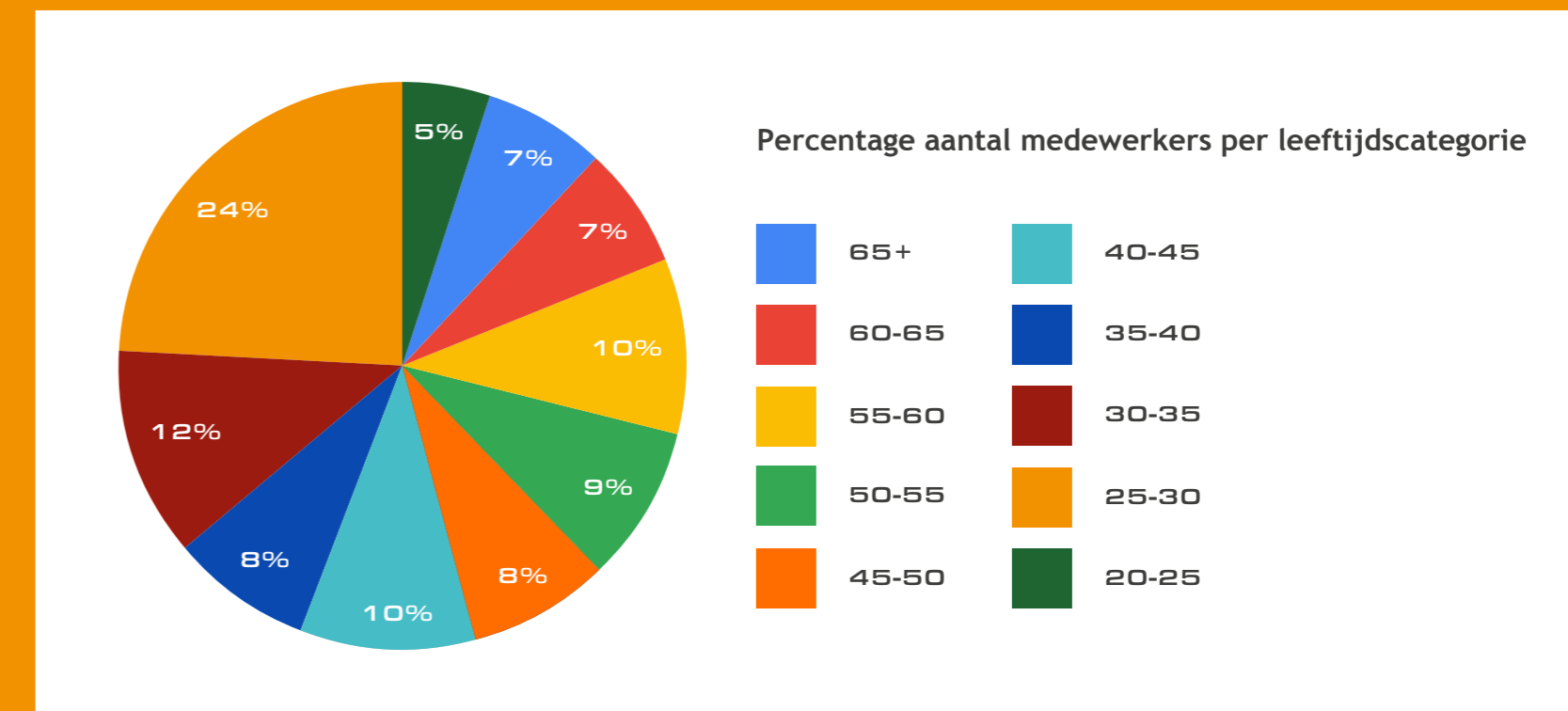


5.1 Organisatiestructuur

Het Marcanti College heeft 61 medewerkers in dienst. Het onderwijsondersteunend personeel telt 13 medewerkers, terwijl het onderwijzend personeel uit 43 medewerkers bestaat. De schoolleiding is samengesteld uit vier personen, waarvan er drie een vrouw zijn. Er zijn drie onderwijsteams, elk verantwoordelijk voor een specifieke groep leerlingen, en één team van onderwijsondersteunend personeel. Elk onderwijsteam bestaat naast de mentoren uit docenten die voornamelijk lesgeven aan de bijbehorende klassen. Daarnaast werkt de school samen met diverse externe collega's om het onderwijs te verzorgen en te ondersteunen.

5.1.1 Personeelsopbouw (verdeling man, vrouw en leeftijden)

Op het Marcanti College bestaat het personeelsbestand uit een verhouding van 60% vrouwen en 40% mannen. Binnen deze verdeling is er een specifieke opbouw naar leeftijdsgroepen. In het onderstaande schema wordt de leeftijdsverdeling weergegeven.





5.1.2

Loopbaanperspectief en functiemix

Elke medewerker heeft binnen de mogelijkheden van zijn of haar functie de kans om door te groeien. Voor docenten is dat de groei van een LB – functie naar een LC – of LD – functie. Voor de docentfuncties is er in het kader van de functiemix een beleid vastgesteld met een opbouw LB-LC-LD. Voor medewerkers die een onderwijsondersteunende functie hebben, is deze groei alleen mogelijk in de vorm van doorgroei naar een andere functie.

5.1.3 Werving en selectie

Werving en selectie blijven ook in de komende jaren een belangrijke focus binnen ons personeelsbeleid. Het toenemende tekort aan docenten en de schaarste op specifieke vakgebieden worden steeds duidelijker binnen de Amsterdamse context. Dit stelt ons niet alleen voor de uitdaging om op creatieve wijze geschikt personeel te vinden en zorgvuldig te selecteren, maar vraagt ook om een gedegen inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers, zodat zij zich snel en effectief kunnen aanpassen aan onze schoolomgeving.

5.2

Professionalisering

Vanuit het Marcanti College sluiten we aan bij de Esprit brede visie op leren en professionaliseren. Deze visie hebben we vertaald naar een scholingsplan voor het Marcanti College. In de afgelopen jaren hebben we, via schoolbrede scholingsactiviteiten, extra aandacht besteed aan differentiatie, een aspect dat ook in de komende periode aandacht blijft vragen. Teamleiders evalueren tijdens klassenbezoeken de voortgang van docenten in differentiatie, met behulp van de Digital Observation Tool (DOT). Bij docenten die ondersteuning nodig hebben, wordt extra professionalisering, zoals coaching, ingezet. Daarnaast is er stevig ingezet op het transformatief handelen. Dit betekent dat alle medewerkers geschoold zijn en/of worden in het transformatief handelen waarin het didactisch en

pedagogisch vakmanschap in de grootstedelijke context centraal staan. De komende jaren willen we naast de externe ondersteuning op dit vlak ook meer gebruik maken van de aanwezige kennis en ervaring binnen het team zelf. Dit gaan we o.a. door middel van onderlinge lesbezoeken en intervisie vormgeven. De ontwikkeling van de rubrics en het formatief handelen zijn onderwerpen die ook de komende jaren onderdeel zullen blijven van de trainingen/ scholingen binnen onze school. Daarnaast kunnen alle werknemers ook gebruikmaken van het aanbod van onze Esprit Academy. Alle medewerkers kunnen zich in overleg met hun leidinggevende opgeven voor de aangeboden opleidingen en cursussen.

5.2.1 Opleidingsschool

Het Marcanti College is een opleidingsschool van de lerarenopleiding van de Hogeschool van Amsterdam. Jaarlijks leiden we een aantal studenten op tot docent. Wij vinden het belangrijk om een nieuwe generatie leraren te begeleiden, zodat zij bekwaam en bevoegd voor de klas staan. De schoolopleider begeleidt de studenten en houdt intervisie om mogelijke obstakels te overwinnen. Onze opleidingsschool heeft een uitgebreid en divers aanbod van leerwerkplekken:

- met de mogelijkheid om ervaring op te doen in een rijke leeromgeving
- met aandacht voor een optimale koppeling tussen de theorie en de praktijk
- in een inspirerende cultuur
- waar je kunt meedraaien binnen alle facetten van het onderwijs
- onder begeleiding van deskundige werkplekbegeleiders
- waar je wordt opgeleid tot start- en stadsbekwaam
- in een Amsterdamse context.

Tevens houdt de opleidingsschool zich bezig met de professionele ontwikkeling van de docenten die werkzaam zijn op het Marcanti College. Als opleidingsschool vinden wij het van groot belang dat docenten gericht kunnen werken aan hun leerontwikkeling. Dit doen wij door te inventariseren wat de leerbehoefte is van onze docenten. Hierdoor zijn wij in staat om een ruim aanbod aan cursussen en trainingen aan te bieden. Voor ieder wat wils!

5.3 Gesprekkencyclus

In een dynamische wereld en leeromgeving wordt van medewerkers verwacht dat zij zich blijven ontwikkelen, ook na hun aanstelling. Professionele groei vereist passende mogelijkheden en aandacht voor leren en ontwikkelen. Dit gebeurt via de ontwikkeldialoog, waarin medewerker en leidinggevende in een open sfeer afstemmen over functioneren en persoonlijke groei. Hierbij neemt de medewerker meer regie en verantwoordelijkheid voor zijn eigen ontwikkeling en is er een voortdurende dialoog. Feedback van collega's en de werkomgeving speelt een belangrijke rol in het creëren van een waardevolle leercultuur. Hoewel de focus ligt op ontwikkeling, kan de dialoog indien nodig ook beoordelingsgericht zijn. Minimaal één gesprek per jaar vindt plaats tussen leidinggevende en medewerker.

Speerpunten voor de komende vier jaar

In navolging op het bovenstaande hebben we voor de komende schoolplanperiode een aantal duidelijke ambities op organisatiekundig vlak voor onszelf geformuleerd:

- Binden en boeien van personeel; Het binden en boeien van personeel is voor ons de komende paar jaar een punt van aandacht. We vinden het belangrijk een aantrekkelijk werkgever te zijn en blijven. Een punt van aandacht, zeker voor een kleine school, is het bieden van doorgroeimogelijkheden voor collega's. De hoeveelheid grote taken en rollen binnen de school zijn beperkt, terwijl we merken dat een deel van de collega's niet alleen voor de klas wil staan, maar hun baan juist leuker vindt als ze er ook iets omheen kunnen doen. De vraag is hoe we hen dan toch de juiste doorgroeimogelijkheden kunnen bieden.
- Stimuleren van deskundigheidsbevordering en het uitbouwen van de lerende organisatie; We hebben duidelijke afspraken binnen de school ten aanzien van ieders deskundigheidsbevordering. De komende vier jaar hopen we het de norm te maken dat iedere medewerker van het Marcanti College zich blijft ontwikkelen.
- Verbeteren van de begeleiding van nieuwe collega's; We werken met een start- en doorgroeiplan voor zowel het OP als het OOP. Het plan moet duidelijk maken wat een nieuwe collega van ons kan verwachten qua begeleiding en hoe het ontwikkelpad binnen de school eruitziet. Dit proces moeten we de komende jaren borgen in onze organisatie.
- Het toekomstbestendig maken van de organisatiestructuur; We vinden het – vanuit het oogpunt van het aantrekkelijk houden van het werk voor collega's en het bieden van doorgroeimogelijkheden – van belang dat verantwoordelijkheden ook lager in de organisatie belegd kunnen worden en bij inhoudelijk experts op thema's i.p.v. enkel bij de schoolleiding. Het lijkt ons dan ook goed om de komende vier jaar de organisatiestructuur gezamenlijk onder de loep te nemen en deze toekomstbestendig te maken.

Kwaliteitszorg



Op het gebied van de kwaliteitszorg zijn de afgelopen periode grote stappen gezet en valt er zeker ook nog winst te behalen. Belangrijke processen in de school hebben meer structuur gekregen. Er is nagedacht over hoe dingen geëvalueerd worden en collega's worden daar veel meer dan voorheen bij betrokken. Informatie is gebundeld en makkelijker te vinden voor iedereen. De overdracht van taken gaat ook beter. Zeker voor de grotere taken en/of rollen nemen we langer de tijd om nieuwe collega's goed in te werken. En er wordt doelgerichter gewerkt. Elk team heeft een teamplan en er wordt regelmatig gerefereerd aan de doelen die erin staan tijdens teamvergaderingen. Allemaal zaken die gezorgd hebben voor meer rust en overzicht in de school.

6.1 Inspectiebezoek

De school heeft in november 2022 voor de vmbo-tl en havo de onderwijsinspectie op bezoek gehad en heeft een voldoende gehaald. Wel waren er een aantal herstelopdrachten. In het rapport kwaliteitsonderzoek van de Onderwijsinspectie (gedateerd op 25 april 2023), zijn de herstelopdrachten geformuleerd voor de standaarden. De herstelopdrachten waren onder andere het maken van taalbeleid en het vormgeven van burgerschapsonderwijs. Tevens was een wettelijke verplichting inzake de financiering van Chromebooks niet op orde. Een deel van de herstelopdrachten betreft het uitvoering geven van de kwaliteitszorg systematiek. Er is de afgelopen periode met grote inzet gewerkt aan de herstelopdrachten en er zijn op alle standaarden aantoonbare resultaten behaald.

6.2

Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur binnen het Marcanti College

Het is de ambitie van Esprit Scholen en het Marcanti College om het onderwijs blijvend te verbeteren. Daartoe onderzoekt niet alleen elke school afzonderlijk haar kwaliteit, maar doen we dat als scholen ook regelmatig onderling. De kwaliteit van elke school dient vanzelfsprekend te voldoen aan de basiseisen die de overheid stelt. De schoolleiding, het College van Bestuur en uiteindelijk de Onderwijsinspectie, letten daarop. Binnen Esprit Scholen wordt de kwaliteitszorg op verschillende manieren geëvalueerd:

- Jaarlijks bevragen we onze leerlingen en tweejaarlijks de ouders via digitaal in te vullen enquêtes over de kwaliteit van ons onderwijs. Alle data met betrekking tot (examen-) resultaten leerlingen, doorstroomgegevens en tevredenheidsonderzoek van leerlingen en ouders zijn openbaar toegankelijk via de landelijke website 'Scholen op de kaart'.
- Een keer per drie jaar vragen we de medewerkers naar hun mening en ervaringen over de school en het bestuur. De uitkomsten van de enquêtes worden op het Marcanti College besproken, vervolgens door de schoolleiding gerapporteerd en besproken met het College van Bestuur (CvB). Waar nodig maken wij afspraken ter verbetering en voegt het CvB daarvoor eventueel de benodigde middelen bij.



- Iedere drie jaar bezoekt een groep collega's vanuit Esprit Scholen de school. Deze collega's onderzoeken een bepaald actueel thema, aangedragen door de school. Dit noemen we Collegiaal Waarderende Kwaliteitsonderzoeken (cwko's). De resultaten van het onderzoek helpen ons om de onderwijskwaliteit binnen de school te verbeteren. Op deze manier leren we vanuit een positieve invalshoek, van en met elkaar, door kennis te nemen van vernieuwingen en veranderingen.

In het verlengde van het Onderwijsmanifest van Esprit en het schoolplan stelt de directeur jaarlijks een managementcontract op, waarin de belangrijkste aandachtsgebieden voor de school worden vastgelegd. Dit contract wordt besproken met de schoolleiding en het College van Bestuur. De aandachtspunten komen voort uit evaluaties van teams en werkgroepen, examenzaken, tevredenheidsonderzoeken, en gesprekken met leerlingen en medewerkers. Het schoolplan en het Onderwijsmanifest vormen de kaders voor dit contract, dat jaarlijks wordt geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Periodiek brengt de directeur verslag uit van de kwaliteitsontwikkeling in het Marcanti College aan het CvB, zowel via het Synaxion bevragingssysteem als mondeling in bila's met het CvB.

Elke teamleider ontwikkelt een teamplan dat aansluit op de schoolbrede doelen en specifieke resultaten voor het team bevat. De verantwoordelijkheid voor het behalen en verbeteren van onderwijsresultaten ligt bij de docenten, in samenwerking met de schoolleiding.

Secties stellen jaarlijks vakwerkplannen op, die tijdens vakgroepvergaderingen worden gebruikt om de gestelde doelen te bereiken. Aan het einde van het schooljaar worden de plannen geëvalueerd, waarna nieuwe doelen voor het volgende jaar worden opgesteld. De secties koppelen hun doelstellingen aan de schoolbrede doelen en leggen hierover verantwoording af aan de schoolleiding, ondersteund door data-analyse.

Lesbeoordelingen worden uitgevoerd via lesbezoeken door teamleiders, waarbij bevindingen worden vastgelegd in de Digital Observation Tool (DOT). Daarnaast geven leerlingen via de jaarlijkse tevredenheidsenquête feedback op de docenten, waarvan de resultaten worden besproken tussen teamleiders en docententeams.

Kwaliteit is een gedeelde verantwoordelijkheid binnen onze school. Het systematisch toepassen van de cyclus van Plan, Do, Check, Act (PDCA) is nog geen vanzelfsprekendheid. In de komende jaren streven we ernaar deze cyclus te integreren in al onze plannen en activiteiten. Schoolleiding, docenten en secties dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit. Teamleiders, docenten en secties dienen verantwoording af te leggen over hun kwaliteitsbewaking en -verbetering. De teams en secties koppelen hun doelstellingen aan de schoolbrede doelen en leggen hierover verantwoording af aan de schoolleiding. Om het bewustzijn van kwaliteit te vergroten en de kwaliteit verder te verbeteren, implementeren we instrumenten ter waarborging van die kwaliteit. Dit omvat bijvoorbeeld kwaliteitscriteria voor toetsen en schoolexamens en een kwaliteitskalender. We willen ook het analyseren van data verbeteren, mogelijk met een gespecialiseerde medewerker, die ondersteuning kan bieden aan collega's.



6.3 Onderwijsresultaten en tevredenheid leerlingen & ouders

De tevredenheidsscore bij de leerlingen is op dit moment gemiddeld 6,3 (in 2024). Het streven is om dat getal minimaal op het niveau van een ruime voldoende te krijgen (7,0). Voor Sfeer en Veiligheid scoren we gemiddeld een 7,8. Een score die we de komende jaren willen handhaven. De ouders beoordelen onze school met een 7,6. Het doel is om dit cijfer te verhogen naar een 7,8.

De onderwijsinspectie hanteert in het waarderingskader een norm voor onderwijsresultaten, en deze wordt voor alle richtingen behaald.

De resultaten van de tevredenheidsmetingen van leerlingen & ouders en de onderwijsresultaten zijn te vinden op www.scholenopdekaart.nl.



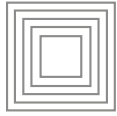
Speerpunten voor de komende vier jaar

Ook hier staan de speerpunten al deels door de tekst heen beschreven. De kern is voor ons dat we de komende vier jaar in willen zetten op:

- Het onderwijsresultaat, dat door de onderwijsinspectie als norm wordt gehanteerd, blijft op alle niveaus voldoende.
- De tevredenheidsscore van leerlingen richting de ruime voldoende te krijgen (7 of hoger).
- Het verstevigen van de ontwikkelingen die al in gang gezet zijn ten aanzien van de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur. Denk daarbij aan het meer doelgericht werken, het verbeteren van de analyses die we doen, het evalueren en bijstellen van onze aanpak / interventies en het betrekken van collega's hierbij.

6.4 Sponsorbeleid

Er is geen sprake van aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage voor buitenlandse reizen. De school maakt geen gebruik van sponsorgelden.



marcanti
college

esprit
SCHOLEN