

# **Schoolplan**

**2017-2020**

**Marcanti College**

## **Inhoudsopgave**

<b>Hoofdstuk 1 Onze school .....</b>	<b>2</b>
<b>Hoofdstuk 2 Onderwijskundig beleid en Zorg .....</b>	<b>5</b>
<b>Hoofdstuk 3 Personeelsbeleid .....</b>	<b>10</b>
<b>Hoofdstuk 4 Kwaliteitsbeleid .....</b>	<b>11</b>
<b>Hoofdstuk 5 Overige beleidsterreinen .....</b>	<b>13</b>

# Hoofdstuk 1 Onze school

## Statement van de schoolleiding

Voor u ligt het nieuwe schoolplan. Het afgelopen jaar hebben wij met het team hard gewerkt aan de koers van de school voor de komende jaren. Dit schoolplan biedt een strategisch kader voor de jaren 2017-2020.

Het Marcanti College ligt op een prachtige plek en heeft een mooi gebouw tot haar beschikking. De leerlingen zijn trots op hun school, net als het personeel. De ouders worden betrokken bij kwesties die op school spelen en denken mee over de kwaliteit van de dienstverlening. Dit betekent niet dat er geen aanleiding is om dingen beter of anders te doen. Integendeel; een school kan zich altijd verbeteren. Wij realiseren ons goed dat er grote uitdagingen voor ons liggen. We zijn een school in een snel veranderende maatschappij met vernieuwde inzichten in leren en we hebben dynamische en nieuwsgierige leerlingen. Het inspelen op de verschillende leerbehoeftes en motivatie van de leerlingen wordt de komende jaren een belangrijk thema.

Met het team hebben we geprobeerd onze gezamenlijke visie op onderwijs en leren in woorden te vatten. Dit heeft geresulteerd in een visietekst. Een dergelijke visie op leren en onderwijs vraagt een innovatieve koers. Het ontwikkelen van een nieuw onderwijskundig concept zal veel vragen, maar voor met name onze leerlingen, ook veel opleveren.

Dit schoolplan is een sluitstuk van een constructief en leerzaam proces. De schoolorganisatie heeft in alle openheid kritisch naar zichzelf gekeken en ontwikkelpunten geformuleerd. Tegelijkertijd markeert dit het begin van een nieuwe periode, waarin we met de in dit plan vastgelegde ambities aan de slag gaan. Wij hebben per hoofdstuk aangegeven waar onze ambities voor de komende jaren liggen. Achterin het schoolplan vindt u diverse bijlagen die aanvullende informatie geven over de school.

Ik hoop dat dit schoolplan een inspiratiebron zal zijn voor de komende jaren en dank eenieder die meegewerkt heeft aan de totstandkoming van dit plan.

Namens het Marcanti College,

Steven Tan

Directeur

## **§1 Schoolbeschrijving.**

### *De diversiteit van Marcanti*

Het Marcanti College is een vmbo-havo school in het hart van Amsterdam. De school heeft ongeveer zeshonderdvijftig leerlingen. De meeste leerlingen hebben de Nederlandse nationaliteit, maar een andere achtergrond dan de Nederlandse.

De diversiteit van de leerlingen is voor de school een dagelijkse uitdaging. Het is een van de redenen om op het gebied van doorstroom richting vervolgonderwijs nieuwe ontwikkelingen in gang te zetten. Marcanti biedt uitdagend onderwijs aan en streeft ernaar iedere leerling op het voor hem hoogst haalbare niveau uit te laten stromen richting vervolgonderwijs. De school biedt havo en vmbo-onderwijs: theoretische leerweg en kaderberoepsgericht. De uitstroomrichtingen zijn havo, TL en het profiel dienstverlening en producten.

Wij willen onze leerlingen uitdagen en prikkelen om zich te ontplooiën tot zelfbewuste jongvolwassenen die weten wat ze willen en kunnen. In een veilige omgeving bieden wij kwalitatief goed onderwijs waarbij een open houding centraal staat. Een open leerhouding, een open houding naar elkaar en naar de samenleving. Daarbij zoeken we steeds verbinding met die samenleving. Op kleine schaal binnen Amsterdam, op grotere schaal in een internationale context.

Marcanti wil de komende jaren meer samen gaan werken binnen Esprit, onder andere met het Mundus College en het Cartesius Lyceum om de drempelloze doorstroom van leerlingen naar het mbo en vwo succesvol te maken.

### *Organisatie structuur*

De organisatie van het Marcanti College kent een platte structuur die ook de komende vier jaar gehandhaafd blijft. De eindverantwoordelijke is de directeur die samen met de teamleiders de schoolleiding vormt. De directeur legt verantwoording af aan het college van bestuur en de medezeggenschapsraad.

De teamleiders geven leiding aan hun onderwijsteam. Zij zijn, binnen de kaders en uitgangspunten van de school, integraal verantwoordelijk voor de gang van zaken in hun eigen onderwijsteam: de ontwikkeling, uitvoering en kwaliteit van het onderwijs aan hun leerlingen; het functioneren van mentoren/coaches en andere medewerkers in hun team; de afstemming tussen de teams en de kwaliteit van de leerlingenbegeleiding; de contacten met ouders/verzorgers; contacten met externe belanghebbenden; formatie en organisatie van hun deelschool. Tevens zijn zij verantwoordelijk voor schoolbrede afstemming en afspraken.

Het onderwijs ondersteunend personeel (OOP) samen vormt de service-instelling van het Marcanti College en is in die zin verantwoordelijk voor het faciliteren van het onderwijsleerproces. Het OOP is verdeeld over verschillende afdelingen. De medewerkers van het OOP vallen in die hoedanigheid onder de leidinggevende die verantwoordelijk is voor de bedrijfsvoering. Voor het OOP geldt dat vanwege de krimp van de organisatie de werkzaamheden met minder mensen gedaan kan worden en dat er in de aankomende vier jaar stappen gezet zullen worden om hierin de balans met de bekostiging te vinden.

## §2 De missie en de visie van de school

Missie:

Marcanti biedt iedere leerling de gelegenheid te leren en te werken in een prettige sfeer en in een vertrouwde en veilige omgeving. De leerlingen krijgen de kans zich optimaal te ontwikkelen in een schoolklimaat van hoge verwachtingen.

Het Marcanti College wil de volgende resultaten bereiken met haar onderwijs: alle leerlingen voorbereiden op succesvol participeren in de samenleving; alle leerlingen voorbereiden op vervolgonderwijs door kwalitatief goed onderwijs aan te bieden.

Wij willen leerlingen echter méér aanbieden en meegeven dan alleen een diploma.

Een leerling van het Marcanti College is vitaal, creatief en ondernemend, zelfbewust en sociaal. Hij ontdekt en is nieuwsgierig naar de wereld om hem heen. Hij is op zoek naar zijn talenten en kracht om succesvol en gelukkig te zijn.

Om dit te bereiken zullen we ons onderwijs de komende jaren zo inrichten:

- dat de leerling probleemgestuurd kennis verwerft en leert door projectonderwijs. Hierbij hoort een vakoverstijgende en thematische aanpak.
- dat de leerling meegenomen wordt in het proces. Leerlingparticipatie en eigenaarschap zijn daarbij sleutelbegrippen.
- dat de leerling maatschappelijke betrokkenheid ontwikkelt met betrekking tot grote thema's (op stads-, landelijk en internationaal niveau) en actualiteiten

Visie:

Leerlingen en medewerkers maken deel uit van een maatschappij die vraagt om flexibiliteit en maatwerk. Wij bieden onderwijs dat daarbij aansluit. Duurzaam, flexibel, betekenisvol, functioneel en toepassingsgericht. Leren staat daarbij centraal, zowel het leren van de leerlingen als van de medewerkers

Onze visie op leren, sluit aan bij Blok, Oostdam en Peetsma (2006): Leren is een sociale activiteit; Leren doe je altijd binnen een context; Leren kan niet zonder reflectie en zelfregulatie. Binnen deze visie willen wij onderwijs bieden zodat de leerlingen zich op de volgende gebieden ontwikkelen en bekwamen:

- Denkvaardigheden: digitale geletterdheid, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en creativiteit
- Sociale competentie: communicatieve en sociale vaardigheden, culturele sensitiviteit, zelfbewustheid (reflectief op zichzelf en omgeving), betrokkenheid en verantwoordelijkheid
- Ontplooiing: talentontwikkeling, flexibele houding, aandacht, nieuwsgierigheid en onderzoekend vermogen, democratisch besef, vrijheid van mening en zijn, internationaal bewustzijn en ondernemerschap
- Metacognitie en zelfregulatie: kennis van eigen functioneren en reflecteren op eigen handelen en leerproces

## Hoofdstuk 2      Onderwijskundig beleid en Zorg

### §1 Onderwijsaanbod

Wij werken als team om onze leerlingen voor te bereiden op het vervolgonderwijs en hun positieve bijdrage aan de maatschappij. We vinden het belangrijk dat ze gelukkig en succesvol zijn. Om dat te bereiken gaan wij ervan uit dat onderwijs drie domeinen kent die met elkaar in evenwicht moeten zijn (Biesta). Die domeinen zijn: kwalificatie (verwerven van kennis, vaardigheden en houdingen die kinderen kwalificeren om een beroep uit te oefenen en om te kunnen leven in een complexe, multiculturele samenleving), socialisatie (deel worden van praktijken en tradities van een beroepspraktijk en in de cultuur van een democratie) en persoonsvorming (ontwikkelen van karaktereigenschappen en talenten).

Op basis van dit uitgangspunt kent ons onderwijsaanbod de volgende elementen:

1. Wij zorgen voor doorlopende leerlijnen tussen onze eigen opleidingen en andere VO-scholen binnen Esprit (horizontale leerlijnen), ook sluiten wij aan op algemene en actuele ontwikkelingen in de sectoren van het primair onderwijs, het mbo en hbo (verticale leerlijnen);
2. 'Een traag groeiende boom kan ook de hoogste boom worden.' Leeftijd is binnen het leerproces geen essentiële factor, zo stelt Jelle Jolles (Buitenhof, 2011). Wij bieden de eerste 2 ½ jaar volop kansen voor individuele talentontwikkelingen en om een passend diploma te behalen. Leeftijd is daarbij niet leidend. Daarmee sluiten wij aan bij de internationale inzichten en praktijk om de vroegselectie uit te sluiten en recht te doen aan de ontwikkeling van het brein van onze doelgroep. Na de 2 ½ jaar werken wij naar een passend diploma en de voorbereiding op het vervolgonderwijs;
3. Bij de begeleiding van onze leerlingen hebben wij oog voor de individuele leerbehoefte, maar ook voor het sociale proces. Wij bieden de leerlingen een veiligheid in vaste groepen die uit leerlingen van verschillende leeftijden zijn samengesteld. In deze groepen besteden we aandacht aan metacognitie, de kennis en vaardigheden die een leerling nodig heeft om zijn eigen leergedrag te controleren en aan te sturen. Het gaat om vaardigheden als het oriënteren op een taak, doelen stellen, plannen, jezelf monitoren, het resultaat evalueren, en reflecteren op het eigen handelen;
4. In ons onderwijsaanbod is ook sprake van vakoverstijgende kennisintegratie, bijvoorbeeld door interdisciplinaire vakken in te richten of vakoverstijgende projecten op te nemen in het curriculum. Wij streven naar de volgende verdeling: Een derde van de tijd wordt besteed aan het verwerven van nieuwe kennis en vaardigheden. Een derde van het onderwijsaanbod sluit aan op eerder verworven kennis en biedt hierin verdieping of verbreding. En een derde van het curriculum bestaat uit het doen van onderzoek en projectmatig werken. Alle leerlingen leren projectmatig te werken. Samenwerkend leren staat hierbij centraal, bijvoorbeeld door trainingen projectmanagement en het werken met opdrachten vanuit maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven;
5. Binnen het kerncurriculum nemen wij de digitale vaardigheden op die het leren bevorderen en nodig zijn voor de toekomst van onze leerlingen, zoals mediawijsheid, basis applicatiegebruik, programmeren/coderen, het ontwikkelen van een website en grafisch ontwerpen. Voor de komende vier jaar liggen de uitdagingen vooral op het gebied van het toepassen van de mogelijkheden en uitdagingen die ICT biedt. Wij zullen op elk niveau, voor elk vak- en/of leergebied geschikte 'content' moeten ontwikkelen of vinden, die het grootschalig gebruik van schoolboeken overbodig maakt. Docenten zullen worden toegerust om optimaal met de beschikbare digitale middelen te kunnen werken en lesmateriaal te ontwikkelen.

6. Vanwege de achtergrond van de Marcanti-leerlingen en het hoge ambitieniveau van de school zal de nadruk vakinhoudelijk de komende jaren liggen op rekenen en wiskunde, Nederlands en Engels. Marcanti heeft een duidelijke visie op taalbeleid. Deze komt niet alleen terug in veel activiteiten van de school, maar ook in het docentprofiel dat de school heeft opgesteld (zie bijlage 1). Interne en externe evaluaties zullen voor Marcanti een belangrijke leidraad vormen voor het bewaken van de kwaliteit.

7. De school gaat de komende jaren inzetten op internationaal ondernemerschap. We zoeken hierbij de verbinding op lokaal, stedelijk en internationaal niveau. In de profilering van de school gaat de school opschuiven naar het stimuleren en omarmen van de thuiscultuur en aansluiten bij de vandaaruit aanwezige belangstelling voor het ondernemerschap. De intrinsieke motivatie voor dienstverlening en ondernemerschap gebruiken we als voertuig voor de 21<sup>e</sup>-eeuwse educatie.

8. Marcanti wil het onderwijs contextrijker en meer praktijkgericht maken. Naast het onderwijsprogramma binnen de muren van de school, zoekt Marcanti daarom de samenwerking met de wereld daarbuiten. De school zal onder meer onderwijs aanbieden in leerwerkbedrijven binnen en buiten school. Docenten worden uitgedaagd initiatief te nemen in het ontwikkelen van onderwijs in contextrijke situaties.

9. Marcanti staat daarnaast open voor meer overleg met betrokken partijen. Er vinden al gesprekken plaats tussen ouders, leerlingen, buurtbewoners en de directie van het Marcanti. Deze overlegvormen zal Marcanti verder uitbreiden. De leerlingenraad zal een grotere stem krijgen en gevraagd en ongevraagd advies kunnen geven over bepaalde beleidsbeslissingen en activiteiten.

10. Het Marcanti College zet de aankomende vier jaar de ontwikkeling van de vitale school door. Wij werken hierin op een structurele manier aan de gezondheid van leerlingen en medewerkers. Hierin hebben wij een versterkt BO programma waarin er aandacht is voor sportdeelname, kwaliteit van bewegingsonderwijs en een rijk buitenschools aanbod in samenwerking met de gemeente en verenigingen. Ook erkennen we de meerwaarde van bewegen in het psychosociaal welbevinden en het positief effect op leerresultaten. Het Marcanti College werkt ook samen met de gezonde kantine om in de school de juiste voeding te kunnen aanbieden.

## **§2 Zorgbeleid**

Marcanti biedt elke leerling de mogelijkheid om zich optimaal te ontwikkelen naar zijn of haar kunnen. Het Marcanti vindt het belangrijk dat de leerling zich ontwikkelt tot een zelfredzaam en autonoom individu. Onze zorgstructuur sluit aan bij dat streven.

Deze kan worden uitgesplitst in verschillende lagen;

1. Basisondersteuning; Alle leerlingen wordt de basisondersteuning geboden. Onder de basisondersteuning verstaan wij de begeleiding die wij de leerlingen kunnen bieden in de school; indien noodzakelijk met inzet van externe expertise. De basisondersteuning kan bestaan uit zowel preventieve (probleemvoorkomende) als curatieve (probleemoplossende) begeleiding. Deze kan zich richten op de volgende deelgebieden:

a. Interventies gericht op gedrag – hieronder vallen onder meer begeleidingstrajecten door de counselors, sociale vaardigheidstrainingen, faalangstreductietrainingen en agressieregulatietrainingen.

b. Interventies gericht op het leerproces – hieronder valt de remedial teaching, interventies gericht op de dyslectische en dyscalculiectische leerlingen en bijvoorbeeld de Lenteschool en de Weekendschool

c. Interventies gericht op de lichamelijke en geestelijke ontwikkeling – hieronder vallen de interventies gedaan door de schoolverpleegkundige en de schoolarts.

Belangrijke opmerking bij de basisondersteuning is dat al deze interventies een kortdurend karakter hebben. Ze hebben als doel de leerling zo op weg te helpen dat intensievere begeleiding overbodig is.

De interventies in de basisondersteuning worden planmatig uitgevoerd en geëvalueerd. De zorgstructuur binnen het Marcanti College krijgt een meer cyclisch karakter. Alle personeelsleden kennen de structuur, weten welke taken en bevoegdheden de verschillende teamleden hebben en welke leerlingen in welke overleggen besproken worden.

2. Interne intensievere leerlingzorg; Hieronder valt de zorg die leerlingen nodig hebben die niet onder de basisondersteuning valt. Om ervoor te zorgen dat de juiste zorg wordt ingezet zijn hiervoor drie verschillende overleggen binnen de school georganiseerd; de leerlingbesprekingen, het interne zorgoverleg en het zorgadviesteam. Leerlingen waarbij de zorg een andere deskundigheid vraagt dan de school kan bieden, worden in het interne zorgoverleg besproken. Externe partners zoals de GGD en de OKA nemen ook deel aan deze overleggen.

3. Bovenschoolse voorziening; Hieronder vallen onder meer STOP-plaatsing, Transferium, School 2 Care, de Bascule en Altra.

Het Marcanti College kent geen aparte klassen voor leerlingen met een LWOO-indicatie, maar er zijn wel speciale voorzieningen. Deze krijgen komend schooljaar een nog prominentere plaats binnen de school. Enkele voorbeelden hiervan zijn begeleiding op studievaardigheden, sociale vaardigheden en metacognitieve vaardigheden. Daarnaast kunnen leerlingen huiswerkbegeleiding krijgen. Om nog beter aan te sluiten bij de ontwikkelingen van de leerlingen zullen wij komend schooljaar vakoverstijgend gaan werken en afstappen van het leerstofjaarsysteem.

Marcanti werkt volgens het Passend Onderwijsbeleid. De school biedt plaats aan leerlingen die passen binnen het ondersteuningsprofiel. Binnen de school hebben wij alle deskundigheid om leerlingen met specifieke onderwijsbehoeftes te begeleiden. Zo zijn er de counselors, de remedial teacher, de leerlingcoördinator, de ouder-kind adviseur en de Begeleider Passend Onderwijs. Welke begeleiding nodig is, hangt af van het karakter en de ernst van de ondersteuningsbehoefte. Ook is er een samenwerking met externe professionals mogelijk. Altra 12+, de Bascule en Samen Doen, zijn daar voorbeelden van. De zorgfunctionaris en de zorgcoördinator begeleiden deze samenwerkingen.

Wanneer een leerling overstapt naar een andere school of onderwijssoort, staat het belang van de leerling voorop. De school zal meer gaan samenwerken met de Espritscholen zoals het Cartesius Lyceum en het Mundus College. Marcanti hecht veel waarde aan een soepele overgang van de ene school naar de andere en hanteert de afspraken van het schoolwisselaarsconvenant.



### §3 Onderwijsmanifest Esprit scholen

Het Marcanti College maakt onderdeel uit van Esprit Scholen. Esprit staat voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs dat resultaatgericht, internationaal, multicultureel en dynamisch is. De Esprit scholen zijn een begrip in Amsterdam. Scholen die er deel van uitmaken bieden een gevarieerd onderwijsaanbod:

- van Basis (BO) tot en met Voortgezet Onderwijs;
- van PrO via vmbo (LWOO) tot en met Gymnasium, inclusief een internationale school en een tweetalig vwo.

De scholengroep bestaat uit elf scholen, met elk een eigen onderwijsprofiel en -cultuur. Het brede onderwijsaanbod bestaat uit primair, voortgezet - variërend van praktijkonderwijs tot en met gymnasium, waaronder tweetalig havo, vwo - en internationaal onderwijs.

Iedereen is betrokken en draagt naar vermogen bij aan de vervulling van onze belangrijke maatschappelijke opdracht: 'Door het aanbieden van goed onderwijs worden jongeren optimaal in staat gesteld om als verantwoordelijke burgers volwaardig deel te nemen aan de samenleving'.

In navolging van het eerste onderwijsmanifest van Esprit, heeft het bestuur in 2013 een tweede onderwijsmanifest opgesteld. Dit onderwijsmanifest wil duidelijke kaders, verbinding en inspiratie bieden en doet een appèl op de eigen kwaliteiten en het ontwikkelvermogen van de verschillende scholen en de professionals die daar werken. Het onderwijsmanifest gaat niet over wat er in de klas gebeurt - dat is het domein van de docent - maar wil er wel de basis voor leggen. Daarom geven zij aan het manifest het volgende motto mee:

Kleinschaligheid in groter verband, het gebeurt in de scholen.

Het strategisch beleid van Esprit is vertaald in zes pijlers. Met deze pijlers laat Esprit zien wat zij belangrijk vindt, welke keuzes zij maakt en hoe zij zich onderscheidt.

De zes pijlers zijn:

#### 1. Kwalitatief hoogwaardig onderwijs

Bij Esprit Scholen draait alles om het leren van de leerlingen. Leren vindt op verschillende manieren en overal plaats. Thuis, buiten en vooral op school. Leren gaat een leven lang door en iedere leerling is anders, leert anders en leert andere dingen.

Nederland wil tot de top van kenniseconomieën in de wereld behoren. Bij alles wat wij doen vragen we ons daarom af of dat bevorderend of belemmerend is voor het leren. De Esprit scholen willen hoogwaardig onderwijs bieden, op basis van onze waarden en op een manier die onze leerlingen klaarstoomt voor onze kennismaatschappij.

#### 2. Internationalisering

De Amsterdamse leerling van vandaag is de wereldburger van morgen. Het is daarom de ambitie van Esprit Scholen de rijkdom aan culturele verscheidenheid te benutten voor meer sociale cohesie en actief wereldburgerschap. Internationalisering biedt veel kansen voor de toekomst. Daarnaast is het onderscheidend en aantrekkelijk voor leerlingen en ouders.

### 3. School en omgeving, school in verbinding

Wat ons betreft mag geen kind buiten de boot vallen. Esprit scholen ziet het voor de ontwikkeling van onze leerlingen als een randvoorwaarde dat ze worden gezien en worden uitgedaagd. Hen wordt gevraagd hoe zij zich voelen en wat zij zouden willen. Zij worden gecorrigeerd, verzorgd en geholpen of juist met rust gelaten. Samen met onze partners nemen wij de verantwoordelijkheid voor passend onderwijs.

### 4. Werkgeverschap en werknemerschap

De opvatting dat de krachtigste samenwerkingsverbanden in een kenniseconomie gebaseerd zijn op wederzijdse aantrekkelijkheid wint terrein. Een verbinding houdt stand zolang deze voor de betrokkenen aantrekkelijk is. Een medewerker is waardevol voor een organisatie zolang deze aantrekkelijk is voor het werk dat in deze organisatie gedaan moet worden. Een organisatie is aantrekkelijk voor een medewerker zolang deze de mogelijkheid krijgt betekenisvol werk te doen, interessante professionele contacten heeft en talenten verder kan ontwikkelen en benutten.

### 5. Onderwijskundig leiderschap

Bij Esprit Scholen spelen voorbeeldige (school)leiders een belangrijke rol. Niet omdat zij het beter weten, maar omdat zij in staat zijn de kennis, passie en ervaring van de professionals te activeren. Ze nodigen én dagen uit topkwaliteit te leveren. De beste leiders zijn volgens ons vooral moedige mensen. Bovendien zijn ze in staat om anderen van moed te voorzien. Wanneer jongeren binnen een onderwijssysteem niet volledig tot hun recht komen, is dat zonde van alle kostbare tijd en energie. Dankzij de moed en durf van leiders om te breken met bestaande praktijken, verworvenheden en vrijblijvendheden, kunnen wij het verschil maken en beter onderwijs bieden.

### 6. Rekenschap en integriteit

Scholen maken gebruik van publieke middelen. Esprit Scholen vindt het dan ook vanzelfsprekend om transparant te zijn en verantwoording af te leggen over hoe die middelen worden gebruikt. Welke keuzes zijn gemaakt, welke inspanningen zijn gepleegd, wat waren de resultaten en wat heeft het gekost? Dat doen we eerst en vooral op lokaal niveau. Het gaat immers om de school en de direct betrokkenen.

Wij vinden het normaal dat het eigen belang in werktijd wijkt voor het belang van de leerlingen en de school. Wij vinden een cultuur waarbij je jezelf of anderen bevoordeelt, onfatsoenlijk. We spreken elkaar aan op zaken die te maken hebben met integriteit. Dat doen we top-down, bottom-up en natuurlijk direct tussen collega's. Integriteit is een normaal aspect van het werken bij Esprit Scholen. Openheid en transparantie zijn de eerste voorwaarden om dat te bereiken.

## Hoofdstuk 3      Personeelsbeleid

### §1 Samenstelling

Marcanti heeft 89 medewerkers. Het onderwijsondersteunend personeel bestaat uit 18 medewerkers. Het onderwijzend personeel bestaat uit 71 medewerkers.

De school volgt de Espritrichtlijnen met betrekking tot de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding.

Leeftijdscategorie	Vrouw	Man	Totaal
15 tot 25 jaar	1	1	2
25 tot 35 jaar	12	8	20
35 tot 45 jaar	11	4	15
45 tot 55 jaar	16	9	25
55 tot 65 jaar	15	12	27
65+ jaar	0	0	0
Totaal	55	34	89

-mei 2016 -

### §2 Personeelsbeleid

Het Marcanti College biedt een veilige leeromgeving voor leerlingen, met een goed pedagogisch klimaat. Daarin dagen we onze leerlingen uit en stimuleren we ze om hun talenten te ontwikkelen. Om dit te kunnen doen, hebben we docenten nodig die kunnen inspireren, motiveren en boeien en leerlingen zelfvertrouwen kunnen geven. Marcanti daagt het personeel voortdurend uit zich te ontwikkelen. Dit kan alleen in een inspirerende werkomgeving, waarbij sprake is van open en respectvolle communicatie.

In een professionele cultuur zijn alle mensen gericht op de kwaliteit en de missie van de organisatie en zijn daar ook op aanspreekbaar. Professionals zijn gericht op hun eigen ontwikkeling en die van elkaar. Wij werken vanuit het principe van erkende ongelijkheid: als mens is iedereen gelijkwaardig, als professional is niet iedereen gelijk. Een professional heeft zijn eigen kwaliteiten en ontwikkelpunten en wordt daarin erkend. Medewerkers worden dan ook aangesproken op hun verantwoordelijkheden en op de kwaliteit van hun werk.

#### *De gesprekkencyclus*

Het personeelsbeleid is gericht op de ontwikkeling van de professionele organisatie en persoonlijke competenties. Marcanti zal bijdragen aan de Esprit-brede, actieve en goede invulling van HRM. De gesprekkencyclus vormt de basis voor de professionele ontwikkeling van medewerkers op het Marcanti College. Het Marcantiprofiel (2011) vormt daarbij een inhoudelijke leidraad in de gesprekkencyclus, net als de SBL-competenties. Elk jaar heeft iedere medewerker een ontwikkelings- en een beoordelingsgesprek. Feedback en lesobservaties maken altijd deel uit van de gesprekkencyclus. Een andere doelstelling is het ontwikkelen van een kritische en constructieve houding ten opzichte van het huidige onderwijsproces. Dat leidt tot het continu aanscherpen en bijstellen van het onderwijskundig concept.

### *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 onderwijs ondersteunende functie hebben, is deze groei alleen mogelijk in de vorm van doorgroei naar een andere functie.

### *Werving & selectie*

Werving en selectie zijn in de komende vier jaar nadrukkelijke aandachtspunten in ons personeelsbeleid. Het docenttekort en de schaarste gebieden zullen telkens zichtbaarder worden in de Amsterdamse context. Dit gegeven stelt niet alleen hoge eisen aan onze creativiteit om medewerkers te vinden en de meest geschikte daaruit te kiezen. Het vraagt ook om adequate inburgering van nieuwkomers om te kunnen functioneren binnen onze school. De afgelopen jaren hebben wij een systeem van begeleiden en beoordelen van nieuwe medewerkers ontwikkeld. Met het oog op de nabije toekomst en vooral ook het starten met het nieuwe concept zullen we dat verder verbeteren en versterken, daarbij gebruikmakend van docenten met die hierin de afgelopen jaren zijn opgeleid. Een belangrijk aandachtspunt bij werving en selectie is een evenwichtige samenstelling van de deelschoolteams op basis van de verhouding man – vrouw, herkomst, onderwijsbevoegdheid en –ervaring, leeftijdopbouw.

### *Opleidingsschool*

Het opleiden van leraren in opleiding(LIO's) ligt in het verlengde van werving en selectie. Jaarlijks doorlopen veel LIO's hun stage op onze school. Dat doen wij in nauwe samenwerking met de lerarenopleidingen van de Universiteit van Amsterdam, Hogeschool INholland en de Hogeschool van Amsterdam. In de visie van de school is het opleiden van nieuwe collega's een integraal onderdeel van de onderwijstaak. Nieuwe ontwikkelingen en inzichten die daarmee de school in worden gebracht geven daarbij een impuls aan de eigen onderwijsontwikkeling.

## Hoofdstuk 4      Kwaliteitsbeleid

Het Marcanti College staat voor onderwijs van hoge kwaliteit. Het door de minister gestelde waarderingskader Voortgezet Onderwijs is leidend, maar is ook het minimum. Leerlingen en ouders kunnen op het Marcanti College rekenen op een ontwikkeling naar onderwijs dat perspectief biedt en waarbij het talent maximaal wordt onderkend en ontwikkeld. We helpen leerlingen om het maximale uit zichzelf te halen. Om te komen tot de juiste kwaliteitscriteria, stellen we ons steeds weer de vraag wat we belangrijk vinden, wat succesfactoren zijn en wat het effect is van de lessen.

De school werkt met een PDCA-cyclus en een jaarkalender. Dat betekent dat de school stuurt met plannen en doelstellingen, deze plannen uitvoert, evalueert en het plan/beleid bijstelt waar nodig. De school komt daarmee in een cyclus van constante kwaliteitsverbetering van het onderwijs en de bedrijfsvoering.

De belangrijke gebeurtenissen van het jaar zijn in kaart gebracht en weergegeven op een jaarkalender. Deze jaarkalender is uitgangspunt voor het MT en de sturing van activiteiten op de school. De school verricht metingen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijsproces en de opbrengst.

De school onderzoekt de ouder-, leerling-, en medewerkerstevredenheid en neemt de resultaten uiterst serieus. De onderwijskwaliteit wordt ook voortdurend verbeterd, bewaakt en geborgd door gebruik te maken van RTTI. Dit model meet de voortgang van het leerproces door middel van genormeerde toetsing. Dit geeft niet alleen informatie over de hoogte van het cijfer maar ook over de achterliggende redenen van het behaalde cijfer. Daarmee wordt duidelijk wat er in de klas moet gebeuren om de resultaten van de leerling te kunnen verbeteren (zie verder bij de paragraaf over onderwijs).

Alle instrumenten voor kwaliteitszorg die tot nu toe zijn ingezet zullen de komende vier jaar worden verwerkt in een integraal kwaliteitssysteem. Het kwaliteitssysteem van het Marcanti College zal gebaseerd zijn op de volgende uitgangspunten:

- Management en medewerkers van het Marcanti college zijn continu bezig met de kwaliteit van het onderwijs. Zij willen weten wat de kwaliteit is van het onderwijsproces. Ze meten de resultaten en zijn bereid werkwijzen en methoden waar nodig aan te passen en te verbeteren om de onderwijsopbrengst te verhogen.
- Het kwaliteitszorgsysteem stimuleert de eigen verantwoordelijkheid van alle medewerkers en leerlingen.
- Het kwaliteitszorgsysteem daagt uit tot continue kwaliteitsverbetering. Het gaat om talentontwikkeling van de leerlingen maar ook van de medewerker. De medewerker wordt uitgedaagd aan te geven wat hij nodig heeft om maximaal te kunnen presteren.
- Het kwaliteitssysteem helpt de school een professionele 'lerende organisatie' te zijn. In een lerende organisatie is het vanzelfsprekend de eisen die de omgeving stelt te kennen en in te spelen op verandering en verbetering.
- Het kwaliteitszorgsysteem zorgt ervoor dat de organisatie planmatig wordt aangestuurd en zich horizontaal (naar de betrokkenen) en verticaal (naar bestuur en RvT) kan verantwoorden. Het is gericht op de beleidsterreinen die relevant zijn voor kwaliteitszorg. Deze zijn afgeleid van het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs. Daarbij is een aantal specifieke beleidsterreinen

opgenomen, waaronder het contact met de omgeving, functie- en taakdifferentiatiebeleid en het functioneren en de samenstelling van het onderwijzend personeel.

## §1 Verbeteracties

### *Inspectierapport*

De kwaliteit van de leeropbrengsten van het Marcanti College kent per 2016 geen onderdelen die zwak zijn, er is wel aandacht voor een aantal belangrijke risico's. De vmbo basis- en vmbo kaderstroom scoren al jaren hoger dan het landelijke gemiddelde. Het overzicht hieronder gaat specifiek in op die onderdelen die de afdeling vmbo-gt betreffen.

De *opbrengstenkaart* 2014-2015 ziet er als volgt uit:

Vmbo-gt	
OB-rendement	Goed
BB-rendement	Voldoende 90% Landelijk 78%-89%
Niveau CE	Voldoende 6.11 Landelijk 6,1-6,4
SE-CE	Voldoende 0.13 Landelijk 0,16-0,4

Het opbrengstenoordeel van de inspectie voor de afdeling vmbo-gt is daarmee per 2016 voldoende. Wel is er aandacht voor de havo, deze afdeling komt per 2016 voor het eerst in de drie jaarcyclus en de resultaten liggen onder het landelijke gemiddelde. De inspectie heeft een aantal – voor de hand liggende- criteria voor verbeterplannen geformuleerd die algemeen geldend zijn:

- *De activiteiten moeten aansluiten bij de geconstateerde kwaliteitsproblemen*
- *De activiteiten moeten voldoende concreet beschreven en gepland zijn*
- *Het is aannemelijk dat het plan leidt tot verbetering van de geconstateerde problemen*

Het betekent in concreto dat er een analyse is gemaakt van de oorzaken. Vervolgens maken wij een plan van aanpak dat aansluit op de analyse en zich richt op het opheffen van knelpunten in de voorwaardelijke sfeer en zich richt op het opheffen van tekortkomingen in onderwijsleerproces en opbrengsten. Net als het plan van aanpak voor de HTL gebruiken wij het plan van aanpak om alle richtingen in de school te onderzoeken en te verbeteren. Met dit plan van aanpak willen wij uiterlijk in 2017 in het basis arrangement komen van de inspectie voor alle opleidingen in het Marcanti College.

### *Opbrengstgericht werken*

Opbrengstgericht werken en 'evidence based' aantonen dat je concept werkt, is het laatste decennium allesoverheersend geworden. Wie in het voortgezet onderwijs met een nieuw concept werkt, moet zich voortdurend bewijzen, zowel intern als extern. Dat geldt voor alle integrale onderwijsvernieuwingen in het land.

## **Hoofdstuk 5 Overige beleidsterreinen**

### **§1 Strategisch beleid en veiligheid**

Marcanti heeft een goede naam. Dit zal ons helpen bij het stabiliseren van het leerlingaantal. De school wil de komende jaren de positie op de Amsterdamse onderwijsmarkt versterken door het intersectoraal programma Dienstverlening en Commercie aan te bieden en vorm te geven aan de TL en de havo. Marcanti wil de resultaten van de tevredenheidsenquêtes van leerlingen en medewerkers versterken en de resultaten van de oudertevredenheidsenquête op hetzelfde niveau houden. De school zal aandacht besteden aan de goede sfeer op de school en de samenwerking tussen de teams.

Op Marcanti voelen leerlingen en medewerkers zich veilig. Dit blijkt uit de Veiligheidsmonitor, die jaarlijks wordt afgenomen. De resultaten zullen ook de komende jaren worden besproken met leerlingen en personeel. Als het nodig is, wordt het beleid aangepast. Er zijn curatieve en preventieve maatregelen en afspraken om de veiligheid te vergroten. Zo is er al een paar jaar geleden een convenant afgesloten met politie, justitie, stadsdeelraad en de school. In dit convenant staat beschreven welke afspraken de partijen hebben gemaakt om de veiligheid op de school en de omgeving te waarborgen en te vergroten. Jaarlijks vinden enkele onverwachte kluis- en klassencontroles door de politie plaats, waarbij gericht gezocht wordt naar verboden zaken zoals drugs en wapens. Sinds 2000, het eerste jaar waarin deze controles plaatsvonden, zijn geen strafbare feiten geconstateerd. De school heeft een rechtstreekse contactpersoon bij de politie. In het overleg worden de acties, zoals brommercontrole en leerplichtacties, voorbereid en het beleid van de school en de politie afgestemd. De nauwe samenwerking wordt in de komende jaren voortgezet. Daarnaast zal het camerasysteem worden uitgebreid.

### **§2 Financieel beleid, materieel en huisvestingsbeleid**

#### *Stand van zaken*

De begroting van 2016 sluit positief. In de afgelopen jaren heeft de school, na een bezuinigingsoperatie, positieve resultaten geboekt. In de nabije toekomst zal er weer bezuinigd moeten worden omdat inkomsten en uitgaven aan de personele kant niet in evenwicht zijn. Veranderingen op het arbeidsvoorwaardelijke vlak en bekostiging vanuit OC&W die bijvoorbeeld niet meer voorziet in de volledig compensatie van de gestegen werkgeverslasten zoals de pensioenpremie leiden ertoe dat inkomsten en uitgaven op het personele vlak niet in balans zijn. De school heeft enige ruimte om dit op te vangen, maar op lange termijn is dit niet vol te houden en dus moeten wij de komende jaren weer bezuinigen. De school zal structureel met minder personeel haar onderwijstaak moeten realiseren. De uitdaging is dit te doen zonder verlies aan kwaliteit van het onderwijs en binnen een aanvaardbare werkdruk voor de medewerkers van de school.

De school zal de komende jaren met name op het personele vlak inkomsten en uitgaven in balans moeten houden. Dit zal ingrepen in de organisatie vereisen. Mogelijke extra bezuinigingen vanuit het rijk en de onzekere toekomst van doelsubsidies creëren een klimaat van grote terughoudendheid in het aangaan en in stand houden van structurele uitgaven en financiële verplichtingen. Deze situatie maakt het nodig om creatief te bekijken op welke manier de school mogelijk werk efficiënter kan organiseren. Dit zijn de uitgangspunten voor het financiële kader:

1. De school werkt in principe met een sluitende begroting, tenzij van tevoren is duidelijk gemaakt waarom er incidenteel met een tekort begroot moet worden.
2. De school streeft ernaar haar liquiditeit te verbeteren.

3. De school heeft geen structurele tekorten op de personele bekostiging door te veel personeel.
4. De school zet incidentele middelen zoveel mogelijk in ten behoeve van structurele verbetering van het primaire proces.
5. De school gaat op basis van incidentele middelen geen structurele verplichtingen aan.
6. De school streeft er naar het leerlingaantal stabiel te houden.
7. De school houdt in haar begroting rekening met het onderhoud en de verbouwing van het gebouw.
8. De school maakt geen gebruik van sponsoring.

#### *Meerjarig onderhoud*

In deze paragraaf gaat het om de materiële voorzieningen, de exploitatie en het meerjarig onderhoud van het gebouw. Marcanti is gehuisvest in een relatief modern gebouw, dat goed onderhouden is. Er zijn 150 computers voor leerlingen beschikbaar en ieder lokaal heeft een Smartboard. Het meerjarig onderhoudsplan zal in de komende vier jaar toch de nodige aandacht vragen. Het gebouw is vrij traditioneel ingericht en voldoet niet meer aan de voorwaarden die wij ten behoeve van ons onderwijs daaraan stellen.

#### *Leermiddelenbeleid*

Wat de voorzieningen ten behoeve van het onderwijs betreft, spelen met name leermiddelen daarin een belangrijke rol. Met de overgang naar het nieuwe concept zullen wij overstappen naar een meer digitaal leermiddelenbeleid. Wij streven ernaar om een goede balans tussen folio en de digitale leermiddelen te vinden, hierin zijn beide ter ondersteuning van het leerproces, het pedagogisch en didactisch handelen van de docent. Voor veel vakken en leergebieden is nog een behoorlijke ontwikkelingsslag nodig om de elektronische leeromgeving voor leerlingen, medewerkers en ouders te optimaliseren. Voor de komende vier jaar is dit dan ook een belangrijk speerpunt in ons beleid.