

SCHOOLPLAN 2021 - 2025



grenzeloos leren

mundus
college



Schoolgegevens

Brin: 17YS00
Directeur a.i.: Erwin Heldoorn
Adres: Burgemeester Hogguerstraat 2 1064 EB Amsterdam
Telefoon: 020 5854854
E-mailadres: info@mundus.espritscholen.nl
Website: <http://mundus.espritscholen.nl>
Bestuur: Esprit Scholen
Bezoekadres: Prinses Irenestraat 59 1077 WV Amsterdam
Telefoon: 020 5721200

Inhoud

1. Inleiding	4
Proloog	4
2. Totstandkoming	6
2.1 Totstandkoming van het schoolplan	6
2.2 Analyse schoolplan 2016-2020	7
2.3 Resultaten	7
3. De onderwijsopdracht van Esprit Scholen en het Mundus College	9
3.1 Het onderwijsmanifest van Esprit Scholen	9
3.2 Missie	9
3.3 Visie	9
4. Strategische thema's, ambities en speerpunten	10
4.1 Talentontwikkeling en eigenaarschap	10
4.2 Leren zichtbaar maken	11
4.3 Kwaliteit is van ons allen	13
5. Onderwijskundig beleid	18
5.1 Onderwijsaanbod	18
5.2 Organisatie onderwijs	18
5.3 Taalachterstanden	18
5.4 Kerndoelen en referentiekader	19
5.5 Burgerschap: Persoonsvorming & Socialisatie	19
5.6 Pedagogisch-didactisch schoolklimaat en veiligheid	19
5.7 Ontwikkeling en begeleiding van leerlingen	20
5.8 Onderwijstijd	20
6. Personeelsbeleid	22
6.1 Werken op het Mundus College	22
6.2 Bevoegd en bekwaam	22
6.3 Personeelsopbouw	22
6.4 Professionalisering	23
6.5 Gesprekkencyclus	24
6.6 Diversiteit in de schoolleiding	24
6.7 Inbreng van leerlingen in het personeelsbeleid	25
6.8 Huisvesting	25
7. Kwaliteitszorg	27
7.1 Kwaliteitszorg Esprit Scholen	27
7.2 Mundus College	28
7.3 Kwaliteit van het onderwijs	28
7.4 Kwaliteitscultuur	28
7.5 Sponsorbeleid	29

Bijlagen:

Schoolgids

Data contextanalyse schoolplan 2016-2020

Onderbouwing data oktober 2020: R1, R2, R3

Vakwerkplan P&S

SOP 2016-2019 en addendum ter overbrugging tot het nieuwe SOP

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het Mundus College. Het beschrijft het beleid en de ambities voor de periode 2021-2025. Op een poster is hiervan een beknopte en krachtige uitwerking gemaakt die het gezicht is van de koers van het Mundus College voor de komende jaren. In de bijlagen treft u de analyse waarop de ambities van dit schoolplan mede zijn gebaseerd en is de nodige informatie opgenomen over de wijze waarop het Mundus College voldoet aan de wettelijke eisen zoals die gesteld zijn aan het schoolplan.

Proloog

*Wij zijn een internationale luchthaven,
Waar jonge mensen uit alle delen van de wereld
veilig landen en een thuis vinden.
Maar ook een plaats waar je opstijgt naar een nieuwe bestemming.
Waar je je eigen grenzen leert kennen en verleggen.
Waar je een nieuwe horizon verkent.
Waar de reis niet zwaar is en onbestemd,
maar een helder doel heeft.*

*Op onze school halen we de wereld binnen.
Nieuwe culturen en ervaringen,
Denken en doen we internationaal.
Omdat we wereldburgers zijn.*

*Deze school verbindt,
Is de opstap naar een nieuwe fase in je leven.
Waar we je helpen je bestemming te bereiken,
Je talenten te ontwikkelen.*

*We verbinden afkomst en toekomst.
We verbinden daadkracht en kaders
Met een ongelooflijke bevlogenheid.*

Tegen de achtergrond van deze metafoor die opgetekend staat in ons schoolpaspoort, biedt het Mundus College haar leerlingen onderwijs en staan we voor de uitdaging om ons onderwijs, waarin persoonsvorming en socialisatie en kwalitatief hoogwaardig onderwijs een prominente rol spelen, verder vorm te geven.

Dit schoolplan beschrijft een evoluerend en verdergaand proces van een koers die we als school zes jaar geleden hebben omarmd. Een koers die de kansengelijkheid van leerlingen bevordert en talenten van leerlingen weet te ontdekken, waar het didactisch en pedagogisch handelen gericht is op diversiteit en een voorspelbare schoolcultuur leidend is. Waar collega's met plezier en zelfvertrouwen werken in een collectief met eenzelfde hoger doel. Ik hoop dat dit schoolplan en de poster hiervoor een inspiratiebron zijn en zo een bijdrage leveren aan ons onderwijs en onze organisatie, om ervoor te zorgen dat het Mundus College voor huidige en toekomstige leerlingen en medewerkers een belangrijke plaats inneemt in hun ontwikkeling.

Ondanks de soms ingewikkelde constructies vanwege Covid-19 om tot de goede inhoudelijke gesprekken te komen, kijk ik terug op een mooi totstandkomingsproces van dit schoolplan en kan ik met trots kijken naar hetgeen we in de afgelopen jaren al hebben bereikt. Ik dank alle Mundus medewerkers, leerlingen en ouders voor hun positieve bijdrage.

Erwin Heldoorn
Directeur a.i. Mundus College



2. Totstandkoming

2.1 Totstandkoming van het schoolplan

Op het moment dat we zijn gestart met het ontwerpen van het nieuwe schoolplan 2021-2025 brak in de legendarische maand maart van 2020 de Covid-19 crisis uit. Dit betekent dat we niet alle processtappen uitgevoerd hebben zoals we die van tevoren hebben bedacht. Echter, de basis van de totstandkoming is een waarderend onderzoek, waarbij het MT in eerste instantie de contextanalyses zowel extern als intern heeft gemaakt en de missie en visie heeft aangepast. Deze is gedeeld en aangescherpt met en door een kerngroep, die is samengesteld uit medewerkers van elk team. Ondertussen zijn de ouders en leerlingen in de maanden april en mei online bevraagd en hebben we de tevredenheidsenquêtes gebruikt op de voor hen belangrijke onderwerpen. Op basis van deze elementen zijn de strategische thema's vastgesteld. Op de startbijeenkomst in augustus van het schooljaar 2020-2021 heeft het hele team de strategische thema's naar de ambities vertaald, waarna we in september ook met het hele team onze leidende principes hebben vertaald naar speerpunten en vervolgens naar wat we in de onderwijspraktijk van 2024 in de school zien. De conceptversie is besproken met de kerngroep en tenslotte goedgekeurd door de MR. Het schoolplan is de basis voor de teamplannen en de vaksectiewerkplannen. In deze plannen wordt precies beschreven wat de doelen voor het betreffende jaar zijn en welke acties er worden ondernomen om deze te bereiken.

2.2 Analyse schoolplan 2016-2020

In de vorige beleidsperiode hebben we, zoals geschreven, de koers vastgesteld, ons fundament neergelegd en zijn we de school gaan bouwen op 4 pijlers:

- Het dagelijks onderwijs
- Talentontwikkeling
- Schoolcultuur
- Leerlingparticipatie

Voor de start van dit nieuwe schoolplan, heeft het MT een interne en externe contextanalyse gemaakt, welke gebaseerd is op enerzijds harde data, anderzijds op dialooggesprekken en tevredenheidsonderzoeken. Om hierop te kunnen reflecteren gaan we terug naar het jaar 2012. De Inspectie van het Onderwijs gaf in een rapport terug dat er weliswaar hele goede lessen te zien waren, maar ook hele slechte. In de lessen, die als slecht werden aangemerkt, was er weliswaar sprake van een mate van betrokkenheid, maar de effectiviteit van de lessen was gering en bovendien werd de regie over de les niet door de docent maar de leerling gevoerd.

De straatcultuur overheerste. Dit leidde tot het besef dat er radicaal ingegrepen moest worden. Er is een ontwikkelplan geschreven met een ontwikkelstrategie voor de bovengenoemde pijlers. In de afgelopen jaren hebben we daar vorm en inhoud aangegeven.

Voor de dagelijkse les zijn we op het punt dat er na constante professionalisering op les- en taaldoelen, directie-instructie, reflectie en de transformatieve methode veel is bereikt. Binnen de transformatieve methode worden medewerkers geprofessionaliseerd in het pedagogisch en didactisch handelen gericht op leerlingen in de grootstedelijke context. De mate waarin docenten de vaardigheden beheersen wordt gemeten tijdens de lesobservaties door de teamleiders en nabesproken en staan beschreven in het functioneringskader. Ook op de schoolcultuur, sociale en fysieke veiligheid is een enorme investering geleverd met het resultaat dat iedereen op school helder heeft welk gedrag er van hem of haar verwacht wordt. Wij hebben drie schoolcoaches en een coördinator schoolcultuur en veiligheid aangesteld die de leef- en leerwereld bij elkaar brengen, waardoor er veel beter zicht is op wat er speelt tussen leerlingen in en buiten de school en er preventief gehandeld wordt om eventuele escalaties te voorkomen. Het aantal incidenten is sterk gedaald. Leerlingen worden gezien en gehoord en worden zo meer eigenaar van de school. In het verlengde hiervan ligt de ontwikkeling van het vak Persoonsvorming en Socialisatie (P&S). Wij hebben ervoor gekozen om een curriculum P&S te ontwikkelen en het vak te laten geven door hiervoor opgeleide mensen. Ons belangrijkste doel hierbij was dat ook controversiële en actuele onderwerpen daadwerkelijk worden behandeld. Talentontwikkeling is opgenomen in het curriculum en om dit te verbreden en te verdiepen kiezen alle eerste en tweede jaars, minimaal twee maal per jaar een workshop Mundus & More, een naschools programma met een gevarieerde keuze uit allerlei sporten, maar ook muziek, kookcafé en meer. Nu we het vijfde jaar ingaan met Mundus & More, kan gesteld worden dat het een geïntegreerd onderdeel is binnen de dagelijkse schoolorganisatie. Op het gebied van leerlingparticipatie is veel ondernomen. Er zijn peerbuddies, klassenvertegenwoordigers en er is een leerlingenraad. We constateren echter dat de leerlingparticipatie te broos is, daar is een nieuwe ontwikkelopdracht voor geschreven.

2.3 Resultaten

De resultaten van de tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en ouders staan op www.scholenopdekaart.nl. We zien hier de laatste jaren een stijgende lijn op alle fronten.

De meest opvallende is de score op de veiligheidsbeleving die van een 6.7 naar een 9.1 is gegaan begin 2020. Wij verklaren deze stijgende lijn doordat er sinds een aantal jaren een duidelijke visie en uitvoering op de schoolcultuur en veiligheid zichtbaar en voelbaar is. De kunst is om dit vast te houden. De onderwijsresultaten worden door de Inspectie van het Onderwijs over de afgelopen drie schooljaren als voldoende gekwalificeerd. Dat is een mooie score, maar we moeten ervoor waken dat de doorstroompositie goed gedocumenteerd wordt. Verder moeten de bovenbouwsnelheid van de basisberoepsgerichte leerweg en de eindexamencijfers van de kadergerichte leerweg naar een voldoende.



3. De onderwijsopdracht van Esprit Scholen en het Mundus College

3.1 Het Onderwijsmanifest van Esprit Scholen

Het Onderwijsmanifest 2018- 2022 geeft in hoofdlijnen weer wat Esprit Scholen wil betekenen voor onze leerlingen in en rond Amsterdam, voor de ouders van onze leerlingen en voor onze medewerkers in een constructieve samenwerking met de omgeving.

In de schoolplannen wordt o.a. beschreven hoe de scholen deze maatschappelijke en onderwijskundige opdracht concretiseren en willen waarmaken. De afspraken die de schoolleiders met het College van Bestuur maken, sluiten daarop aan.

3.2 Missie

Het Mundus College wil een school zijn waar diversiteit als kracht gezien wordt en waar leerlingen worden uitgenodigd tot volwaardig burgerschap. We betrekken ouders, leerlingen, de buurt en de stad Amsterdam bij de creatie van betekenisvol, duurzaam en eigentijds onderwijs.

3.3 Visie

Wij bieden, in een welkome, veilige omgeving, onderwijs dat leerlingen stimuleert in hun ontwikkeling tot zelfstandige, ondernemende, veerkrachtige en verantwoordelijke mensen.

- Wij helpen leerlingen het geloof in eigen kunnen en talenten te versterken, zowel cognitief als sociaal-emotioneel, om zo het hoogst haalbare uit zichzelf te halen.
- We werken binnen een collectief van bevlogen medewerkers, in verbinding met elkaar en met leerlingen. Waarbij kaders en daadkracht, met aandacht voor het ontwikkelproces van eenieder, leiden tot doelgericht onderwijs.

4. Strategische thema's, ambities en speerpunten

In onze visie en missie en de volgende strategische thema's, beschrijven we een vergezicht dat wij nastreven en dat gebaseerd is op de pijlers van het schoolplan van 2016-2020. We realiseren ons, dat we ons meer dan ooit in een turbulente wereld bevinden en in het hier en nu niet altijd onze doelen halen. Het geeft aan waar we ons op richten en elke dag weer aan werken.

4.1 Talentontwikkeling en eigenaarschap

Ambitie: Toenemende regie bij de leerling

Het Mundus College stimuleert leerlingen in hun ontwikkeling tot zelfstandige, ondernemende, veerkrachtige en verantwoordelijke mensen. Dat doen we door hen te helpen om sterk eigenaarschap te ontwikkelen op hun leerproces en voor een gezamenlijke leef- en leeromgeving. We creëren en bewaken een leerklimaat, waarbij elke leerling zich vrij en comfortabel voelt om de keuzes te maken die bij hem/haar passen. Diversiteit als kracht van onze schoolgemeenschap benutten we in alle lessen. We helpen leerlingen hun verantwoordelijkheidsgevoel te ontwikkelen doordat we een actieve houding in de lessen stimuleren. Eigenaarschap van leerlingen wordt zichtbaar in hun portfolio, wat ze graag delen.

Doelstellingen bij deze ambitie

Wat zien we als dit is gerealiseerd?

- Leerlingen vertellen in driehoeksgesprekken over hun ontwikkeling en ambities, zijn gesprekspartner en denken zelf na over wat ze te doen staat.
- Leerlingen kunnen hun eigen kwaliteiten benoemen, ontwikkelen een reëel zelfbeeld.
- Leerlingen houden het portfolio bij vanaf het eerste leerjaar, leren actief in de les en hebben keuzemogelijkheid uit diverse opdrachten (de docent selecteert deze).
- Docenten geven keuzeruimte aan de leerlingen om de leerdoelen te behalen.
- Docenten werken veel met werkvormen voor samenwerkend leren, waarbij de leerlingen afhankelijk zijn van elkaar om de opdracht te kunnen maken.

Ambitie: Vertrouwen op wat je kunt, weten wat je wilt

De positieve ontwikkeling van de leerling staat centraal in onze visie. Wij versterken met de focus op talentontwikkeling het geloof in eigen kunnen en talenten om zo te zorgen dat leerlingen kunnen excelleren.

Het benoemen van positieve eigenschappen, waarden en normen en talenten is een rode draad in ons hele onderwijs. Wij leren de leerlingen dit ook uit te dragen en trots te zijn op wie ze zijn. Zodat de leerling vol ambitie de toekomst tegemoet gaat.

Doelstellingen bij deze ambitie

Wat zien we als dit is gerealiseerd?

- De leerling is trots op wie hij is en wat hij bereikt heeft en vertelt dat ook graag en duidelijk, ziet de toekomst positief, kan met tegenslagen omgaan en stimuleert andere leerlingen om ambitieus te zijn.
- De docenten benaderen de leerling als iemand die iets kan en iemand die iets gaat bereiken. Zij benoemen talenten en positieve eigenschappen bij de leerlingen en voeren loopbaan-ontwikkelgesprekken met ze.
- Talentontwikkeling is herkenbaar in alle lessen, ze zijn onderdeel van de driehoeksgesprekken en (LOB) loopbaan, oriëntatie en begeleiding. Talenten en kwaliteiten van de leerlingen zijn een vast onderdeel van de 'community of practice' (CoP's) besprekingen. Een CoP bestaat uit docenten en zorgfunctionarissen die samen de verantwoordelijkheid dragen voor een klas. In de CoP worden heldere afspraken gemaakt over de ondersteuning van de klas, subgroep of leerling en er wordt handelingsgericht gewerkt.
- Op evaluatiemomenten, na bespreking in de CoP's, bespreken mentor en leerling de ontwikkelingsdoelen per periode en passen zij het portfolio hierop aan. Leerlingen hebben een plek waar zij hun talenten kunnen ontwikkelen.
- In de CoP's bespreken docenten de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerlingen. Niet alleen mentor, maar ook vakdocenten zijn betrokken bij coaching op evaluatiemomenten, na bespreking in de CoP's, bespreken mentor en leerling de ontwikkelingsdoelen per periode en passen zij het portfolio hierop aan.

4.2 Leren zichtbaar maken

Ambitie: Zichtbaar doelgericht

We werken aan doelgericht onderwijs met aandacht voor ieders ontwikkelproces. Doelgericht onderwijs is zichtbaar in onze lessen, doordat we starten vanuit een duidelijk en concreet (les)doel, waarbij effectieve (peer)feedback benut wordt voor reflectie en het bijstellen van doelen.

Doelgericht onderwijs betekent dat de activiteiten ten dienste staan van het behalen van vooraf gestelde doelen. Leerlingen hebben goed zicht op waar ze heen willen en stellen, onder begeleiding van een docent, hun eigen doelen en planning op. (Leren) reflecteren is voor leerlingen en docenten herkenbaar in alle lessen en tijdens de stages.

Doelstellingen bij deze ambitie

Wat zien we als dit is gerealiseerd?

- Leerlingen stellen hun eigen doelen en maken hun planning binnen de leerlijn m.b.v. de docent.
- Leerlingen reflecteren zelf op hun leerdoelen en de mentor, docenten en stagebegeleider helpen hen daarbij.
- Het onderwijs biedt maatwerk en docenten werken gezamenlijk aan doelen om dat te bereiken.
- Leerlingen krijgen meer verantwoordelijkheid en zelfstandigheid t.a.v. hun eigen doelen.
- Alle leerlingen beschikken over een eigen laptop. Lesmethodes zijn digitaal en met duidelijke lesdoelen.

Ambitie: Zichtbare ontwikkeling

Leren is zichtbaar. Leerlingen hebben de ruimte en keuzes om op creatieve wijze hun doelen te behalen en dat zichtbaar te maken. Ze kunnen hun resultaten op gebied van persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie presenteren (in de ruimste zin van het woord). Docenten hebben zicht op de ontwikkeling van hun leerlingen, analyseren en delen beschikbare data binnen de CoP's om het onderwijs te laten aansluiten bij de onderwijs- en leerbehoeften. De leerlingen weten wat ze nodig hebben om door te groeien, aan de hand van 21e-eeuwse vaardigheden.

Doelstellingen bij deze ambitie

Wat zien we als dit is gerealiseerd?

- Het didactisch handelen van de docent is zichtbaar in de les:
 - In het aanbieden van een heldere leerlijn;
 - In het bieden van maatwerk voor leerlingen met verschillende tempo's, beginsituatie en/of een andere leerstijl;
 - In heldere instructies;
 - In variatie in werkvormen;
 - In reflecteren op proces én op resultaat.

- Docenten en mentor spreken duidelijke verwachtingen uit.
- Docenten bieden handvatten & tools zodat leerling weet wat het doel is (feedup), hoe leerling het gedaan heeft (feedback) en wat de volgende stap is (feedforward).
- Docenten maken op een positieve manier groei inzichtelijk voor de leerlingen én ouders.
- In de schoolomgeving is zichtbaar wat geleerd is, geleerd wordt en geleerd kan worden.
- Leerlingen ontvangen certificaten.
- Leerlingen hebben door formatieve evaluatie inzicht waar ze staan met betrekking tot de leerdoelen en wat/hoe ze doelgericht kunnen werken aan hun persoonlijke doel (feedup, feedforward, feedback).
- In het eigen portfolio is het leren zichtbaar.

Ambitie: Zicht op doorstroom: Mundus and beyond

We helpen leerlingen om zicht te krijgen en houden op hun leerproces en zo het hoogst haalbare uit zichzelf te halen. We richten het onderwijs en de teams zo in, dat de leerlingen uit de onderbouw en Eerste Opvang Anderstaligen (EOA) goed voorbereid doorstromen naar de bovenbouw en vervolgonderwijs.

Doelstellingen bij deze ambitie

Realistisch toekomstperspectief bieden en mogelijke uitstromen/richtingen/sectoren.

Wat zien we als dit is gerealiseerd?

- Leerlingen hebben een realistische kijk op hun loopbaan en weten wat hun mogelijkheden zijn.
- Leerlingen hebben meer contact met mentor over toekomstperspectief.
- Docenten halen (meer) beroeps- en vakmensen de school in.
- Mundus organiseert jaarlijks een stagemarkt of toekomstmarkt met oudleerlingen.
- In alle P&S-lessen besteden docenten aandacht aan LOB.

4.3 Kwaliteit is van ons allen

Ambitie: Samen voor kwaliteit

Binnen een collectief van bevlogen medewerkers, in verbinding met elkaar en met leerlingen, dragen we samen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van ons onderwijs.

Dat doen we door met elkaar de ambities uit het schoolplan als richtinggevend te gebruiken, samen doelen te bepalen, te evalueren en bij te stellen waar nodig of gewenst. Dit doen we ook door de onderwijs ondersteunende diensten echt ondersteunend te laten zijn aan de onderwijspraktijk.

Doelstellingen bij deze ambitie

Wat zien we als dit is gerealiseerd?

- Medewerkers acteren collectief als het om onderwijskwaliteit gaat.
- Docenten en medewerkers nemen allen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs.
- De medewerkers kennen de schoolbrede ambities en zijn op de hoogte van wat er speelt binnen de school.
- Er is tijd en ruimte om samen de kwaliteit verder te verbeteren: om te overleggen en te ontwikkelen.
- Medewerkers werken cyclisch en planmatig, stellen doelen of maken een resultaatafspraak, reflecteren en evalueren na afloop in open dialoog om samen te leren.
- Onderwijs en onderwijsondersteuning zijn afgestemd op elkaar.
- Alle aspecten van de Mundusles zijn 100% zichtbaar in het onderwijs.
- Leerlingen ervaren dat teamleden afspraken en consequenties eenduidig hanteren.
- Medewerkers van onder- en bovenbouw werken professioneel samen aan de doorgaande lijn in hun (vak)onderwijs.

Ambitie: Professionalisering steunt kwaliteit

Het collectief van Mundus medewerkers is talentvol, heeft expertise en is ambitieus. We zien en benutten verschillen, talenten en expertise om elkaar te versterken in ontwikkeling. Vanuit dit perspectief coachen we elkaar bij de verdere ontwikkeling van bijvoorbeeld: vakgroepen, CoP's en overgangsmomenten van leerlingen. We professionaliseren collectief of individueel op terreinen die passend zijn bij de ambities van de school en nemen de tijd om ons onderwijsvernieuwingen en ontwikkelingen eigen te maken.

Doelstellingen bij deze ambitie

Wat zien we als dit is gerealiseerd?

- We maken gebruik en kennen de talenten, kwaliteiten en expertise van de medewerkers.

- Medewerkers weten van zichzelf waar ze nog iets te leren hebben.
- Docenten realiseren samen vakoverstijgend onderwijs.
- Medewerkers in onderwijsondersteunende diensten stellen zich zichtbaar gastvrij en dienstbaar op.
- Mundus medewerkers zijn up to date in hun vak. Zij zijn op de hoogte van de nieuwste technieken, methodes en ontwikkelingen en volgen cursussen/scholing om dat te blijven.
- De lessen zijn uitdagend en afwisselend.

Ambitie: In- en tegenspraak voedt kwaliteit

Wij zijn ervan overtuigd dat betrokkenheid van ouders en leerlingen het Mundusonderwijs verder kan verbeteren. Daarom richten we structureel onze aandacht op het realiseren van ouder- en leerlingbetrokkenheid. We hebben ook de overtuiging dat de dialoog met elkaar gevoerd moet worden om diversiteit niet alleen als kracht te zien, maar om echt te werken aan inclusiviteit

Doelstellingen bij deze ambitie

Wat zien we als dit is gerealiseerd?

- Leerlingen weten zich gehoord en gezien door medewerkers in de leer- en leefwereld.
- Ouder wordt gezien als gelijkwaardige gesprekspartner van de school.
- Vaste gedragsregels waar iedereen zich aan houdt.
- Leerlingen stellen doelen voor de komende periode en delen en evalueren deze met mentor en ouders





5. Onderwijskundig beleid

5.1 Onderwijsaanbod

Op het Mundus College worden praktijkonderwijs, de leerwegen theoretisch (tl), kader- en basisberoeps en de EOA (Eerste Opvang Anderstaligen) aangeboden. De beroepsgerichte leerwegen hebben vier afdelingen: Techniek (Produceren, Installeren & Energie), Zorg & Welzijn, MVI (Media, Vormgeving & ICT) en HBR (Horeca, Bakkerij & Recreatie). In de theoretische leerweg variant hebben we het keuzedeel Technologie & Techniek.

Behalve de toevoeging van de vmbo-tl afdeling (gestart in 2019 in de bovenbouw) is het onderwijsaanbod sinds 2018 gelijk gebleven. Op dat moment is getoetst of het aan de gestelde eisen voldeed. De lessentabellen geven het onderwijsaanbod weer (voor de lessentabellen zie de schoolgids, op onze website).

5.2 Organisatie onderwijs

In de schoolgids staat beschreven welke vakken de school aanbiedt en hoe het onderwijs verder is georganiseerd. Ook staat er in de schoolgids hoe de doorstroommogelijkheden zijn georganiseerd van de praktijkschool naar het vmbo of entree, binnen de verschillende leerwegen en van het vmbo naar het mbo.

5.3 Taalachterstanden

Voor veel leerlingen van het Mundus College vormt de Nederlandse taal een struikelblok in het volgen van bijna alle vakken. Zij hebben een taalachterstand omdat ze nog maar kort in Nederland wonen of doordat Nederlands in de thuissituatie niet de eerste taal is waarin gecommuniceerd wordt. We zien dit terug in de methode onafhankelijke resultaten van de TOA toetsen, maar krijgen ook bij herhaling signalen van de vakdocenten. Vaak zijn leerlingen onvoldoende vertrouwd met het taalgebruik in de lesmethoden. De voor de docent zo vanzelfsprekende vaktaal is voor sommige leerlingen soms onbegrijpelijk en vraagt extra uitleg op het (taal)niveau van de leerlingen. Docenten hebben vaak te weinig kennis van deze taalproblemen, noch van de gevolgen die deze kunnen hebben voor leerlingen, om hierop tijdens hun lessen in te kunnen spelen. Uit de analyse van de TOA toetsen blijkt dat een vakoverstijgende aanpak op taalgebied nodig is. De wijze waarop we de taalachterstanden van leerlingen aanpakken en de scholingen die alle docenten volgen om taalachterstanden vakoverstijgend aan te bieden, staat beschreven in ons Taalbeleidsplan, dat jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld wordt.

5.4 Kerndoelen en referentiekader

De school werkt met leerdoelen in de onderbouw en PTA's (programma's voor toetsing en afsluiting) in de bovenbouw. In de PTA's staan de leerdoelen en de te toetsen kennis benoemd. Ook staat beschreven wanneer de benodigde kennis wordt getoetst. In de onderbouw werken we sinds dit schooljaar met formatieve toetsing. In leerlijnen staat beschreven wat de leerling moet kennen en kunnen en hoe dit wordt gemeten. Er wordt gewerkt met feedback en feedforward. Tijdens de overgangen van leerjaar één naar twee en van twee naar drie wordt wel summatief getoetst en zijn TOA toetsen voor de kernvakken leidend. De kerndoelen en examenprogramma's per vak vormen het uitgangspunt. Bij de PTA's staan ook de eindtermen genoemd. Jaarlijks controleert de vakgroep, onder leiding van de vakgroepleider, of aan alle eindtermen wordt voldaan.

5.5 Burgerschap: Persoonsvorming & Socialisatie

Op het Mundus College is aandacht voor de brede vorming een belangrijke pijler voor het onderwijsaanbod. De leeftijdscategorie van 12 tot 18 jaar is een cruciale fase voor de ontwikkeling van leerlingen als mens in de maatschappij en voor de voorbereiding op een vervolgopleiding of een eerste stap op de arbeidsmarkt. Het onderwijs op het Mundus College is daarom naast kwalificatie, gericht op de brede ontwikkeling van de leerling en het stimuleren van een onderzoekende houding. Met het vak Persoonsvorming & Socialisatie geeft de school systematisch aandacht aan de persoonlijke ontwikkeling, een breder inzicht in de samenleving en de eigen positie van de leerling in de samenleving. De school bereidt de leerlingen in 4 of 5 jaar zo goed mogelijk voor op hun plek in de grootstedelijke, snel veranderende, 21e-eeuwse samenleving. Doordat de leerling zichzelf en de samenleving goed leert kennen en nadenkt over de eigen rol in de samenleving, wordt de toekomstige bijdrage van deze zelfverzekerde wereldburgers aan de samenleving, zowel privé als in de werksituatie, vergroot. Het hoofddoel van het vak P&S is leerlingen opleiden tot zelfverzekerde wereldburgers in de grootstedelijke context. Het bestrijkt in feite een groter domein dan louter het burgerschap. Zo maken we de loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB): het leren maken van (loopbaan)keuzes, eigen kwaliteiten en interesses leren kennen onderdeel van het domein P&S. In het vakwerkplan P&S staan de leerlijnen en de uitgewerkte lessen uitvoerig beschreven.

5.6 Pedagogisch-didactisch schoolklimaat en veiligheid

Het pedagogisch-didactisch schoolklimaat is samen met de fysieke en sociale veiligheid een van de grote strategische thema's geweest in de afgelopen beleidsperiode, zie analyse schoolplan 2016-2020, paragraaf 2.2.

We hebben processen ingericht en procedures beschreven, maar bovenal een gezonde schoolcultuur gecreëerd. Deze koers zetten we voort. Er is een digitaal veiligheidsplan, waar de wettelijke verplichte items als ook de schoolambities in zijn opgenomen.

5.7 Ontwikkeling en begeleiding van leerlingen

In de schoolgids en het schoolondersteuningsplan (SOP) staat beschreven hoe het Mundus de leerlingbegeleiding vorm geeft en met welke instanties de school samenwerkt. Tijdens de evaluatie van de kernteamstructuur en de herijking van de onderwijsorganisatie is de school gestart met het opzetten van CoP's, vertaald: een praktijkgerichte gemeenschap van personen die aanverwante vraagstukken en opgaven met elkaar uitwisselen. Een CoP bestaat uit docenten en zorgfunctionarissen die samen de verantwoordelijkheid dragen voor een klas. Ze zijn in de plaats gekomen van de kernteams. In de CoP stellen docenten en zorgfunctionarissen samen handelingsgerichte plannen op voor de klas, subgroepen of individuele leerlingen. De CoP staat in de jaarplanning, als een maandelijks ingeroosterd overleg voor alle klassen, voorgezeten door de mentor. De mentoren zijn goed voorbereid door middel van een voorbespreking met de zorgfunctionarissen. In de CoP worden heldere afspraken gemaakt over de ondersteuning van de klas, subgroep of leerling en er wordt handelingsgericht gewerkt. Dit geschiedt in samenspraak met ouder en kind in de driehoeksgesprekken. Daarin wordt uitgegaan van de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte die de leerling heeft. Er is een doorgaande leerlijn van de basisschool naar het voortgezet onderwijs, doordat de zorgcoördinatoren de gegevens van de basisschool inzichtelijk maken in een groepsoverzicht. Voor de praktijkschoolleerlingen is dit het OPP (ontwikkelperspectief), dat dient als startpunt voor de eerste besprekingen. Deze aanpak levert op dat docenten zich collectief meer verantwoordelijk voelen en meer zicht hebben op wat er in een klas speelt. De basiszorg komt hiermee op een hoger niveau.

5.8 Onderwijstijd

Als school willen we en moeten we goed onderwijs geven. Dit kan als er voldoende onderwijstijd is en deze tijd goed gebruikt wordt. Om uitval door ziekte of anderszins te beperken, hebben docenten binnen een volledige aanstelling ruimte om 20 lesuren in te vallen. Elk onderwijstype heeft een wettelijke urennorm en deze kunnen over alle leerjaren worden verspreid, zolang de leerling maar minimaal 189 dagen per jaar onderwijs krijgt.

- 3700 uur voor het vmbo
- 1000 uur per leerjaar voor het praktijkonderwijs
- EOA heeft geen wettelijke norm

Binnen deze norm en binnen ruimte die de Wet “modernisering onderwijstijd” geeft, biedt het Mundus College ruimte voor maatwerk dat aansluit bij de wens van een gedifferentieerd onderwijsaanbod en de keuzes van leerlingen.



6. Personeelsbeleid

Het Mundus College is een onderdeel van Esprit Scholen en sluit daarom aan bij het Espritbrede strategisch HR-beleid. Dit beleid stelt ook een aantal kaders waarbinnen schooleigen beleid vorm krijgt.

6.1 Werken op het Mundus College

Van mensen die op het Mundus College werken of komen werken verwachten we dat ze actief bijdragen aan het realiseren van onze visie. Medewerkers hebben oog voor de leerling, zijn gericht op samenwerken en samen leren en voelen zich verantwoordelijk voor elkaar. Het profiel van een Mundus docent is onlangs aangescherpt en staat op de website.

6.2 Bevoegd en bekwaam

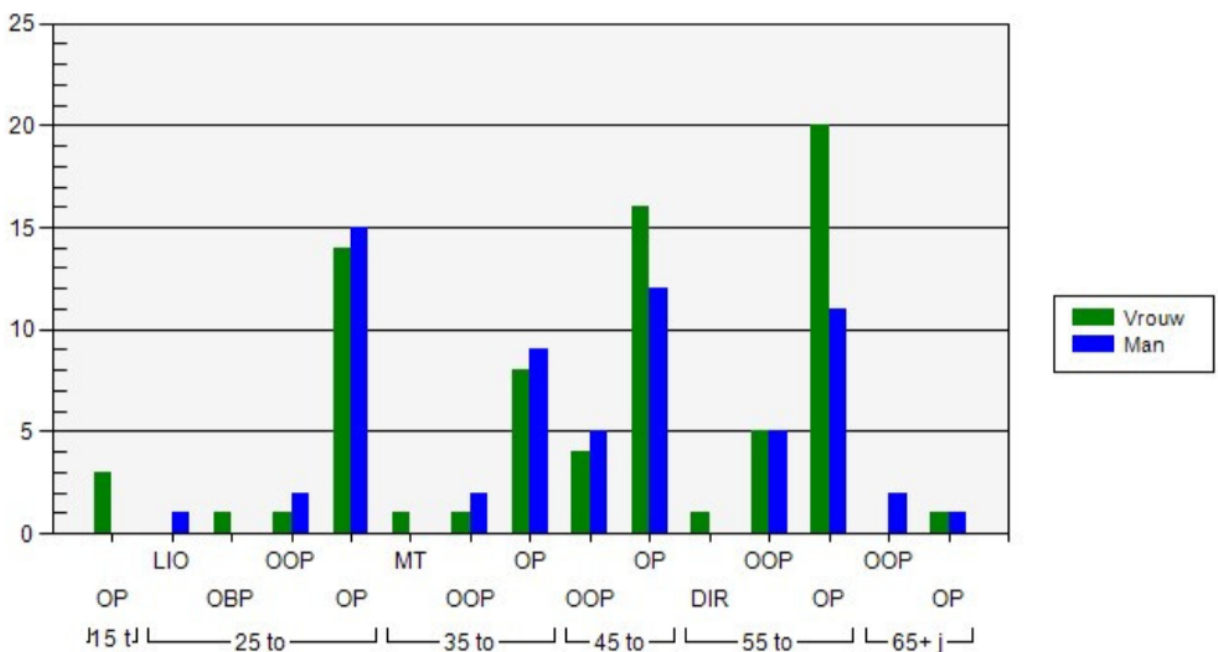
Docenten moeten in het bezit zijn van een eerste- of tweedegraadsbevoegdheid. Jaarlijks wordt middels IPTO onderzoeken bijgehouden welk percentage docenten bevoegd is. Het lerarentekort dwingt ons soms keuzes te maken en om onbevoegde docenten aan te stellen. Deze volgen allemaal een opleiding. Als dit niet zo is, starten alle onbevoegden bij de eerst mogelijke startdatum. Onbevoegde docenten krijgen een beperkte tijd om hun bevoegdheid te behalen. Dit is een harde eis.

6.3 Personeelsopbouw

In de grafiek zien we de leeftijdsopbouw van het aantal medewerkers in vaste en tijdelijke dienst met als peildatum 1 oktober 2019. In de komende vier jaar gaan er 13 van de 141 medewerkers met pensioen. De verdeling van onze leeftijds categorieën is een stuk gelijkmatiger dan een aantal jaar geleden, toen wij met name 45+ medewerkers in dienst hadden. We zullen ons moeten focussen op het verkrijgen en behouden van ervaren (35+) docenten, aangezien het lastig is gebleken om ervaren docenten te werven, die aansluiting hebben met onze doelgroep. Door het behouden van de startende docenten die de laatste vijf jaar zijn aangenomen, is deze doelstelling grotendeels te bereiken.

De leerlingenaantallen zijn, ondanks de daling van het aantal vmbo-leerlingen in Amsterdam, de afgelopen jaren redelijk constant gebleven. We zien zelfs een stijging veroorzaakt door het aantal nieuwkomers dat na twee jaar doorstroomt naar het vmbo en een lichte stijging van het aantal praktijkschooljongeren dat op het Mundus het entreediploma haalt. In de stijging en krimp betekent dit dat we moeten waken voor een docententekort en moeten sturen op goed en uitdagend werkgeverschap.

Daarnaast moeten we onze docenten blijven stimuleren om meerdere bevoegdheden te halen, vooral voor de vaste schil binnen de afdeling EOA is dit belangrijk, zodat schommelingen in de nieuwkomersgroepen kunnen worden opgevangen, zonder het risico van boventalligheid. Daarbij zouden we ook onze vmbo-docenten kunnen stimuleren om meerdere bevoegdheden te halen, zodat ons medewerkersbestand breed inzetbaar is binnen onze school. Onze actieve rol als opleidingsschool heeft en zal ook in de toekomst een positieve invloed hebben op het verkrijgen van kwalitatief goede startende docenten.



6.4 Professionalisering

Professionalisering staat altijd in het teken van de ambities van de school, zie het strategische thema: 'kwaliteit is van ons allen' met de ambitie 'professionaliteit steunt kwaliteit'. Zo bevindt de school zich, met betrekking tot het diversiteitsbeleid, in de fase van interculturele inbedding naar een fase van institutionalisering. Dit betekent dat alle medewerkers geschoold zijn en worden in het transformatief handelen waarin het didactisch en pedagogisch vakmanschap in de grootstedelijke context centraal staan. Dit is een continue professionalisering opgedeeld in masterclasses en coaching in de klas. Ervaren docenten worden opgeleid om startende docenten te begeleiden. De opleidingsschool heeft hier een leidende rol in. Ook een centraal thema in de komende jaren is het formatief evalueren, passend bij de ambitie: leren is gericht op groei.

Docenten krijgen workshops aangeboden in het geven van feedback, feed-forward en gesprekstechnieken.

Professionalisering is tevens een belangrijk thema voor onze ondersteunende diensten. Met het aanstellen van een “hoofd bedrijfsvoering” zijn we van start gegaan met de verdere professionalisering van onze ondersteunende diensten. Onder andere procesoptimalisatie en een efficiënte verdeling van de noodzakelijk taken, draagt bij aan deze professionalisering. Daarnaast zal ons OOP meer gestimuleerd worden om zich te blijven ontwikkelen, onder andere door training en opleiding. Doelstelling voor de komende jaren is om de verbinding verder te optimaliseren tussen ons onderwijs en de hierbij noodzakelijke ondersteunende processen.

6.5 Gesprekkencyclus

Het Mundus College hanteert haar eigen functioneringskader om te monitoren in hoeverre individuele medewerkers bijdragen aan de doelstellingen van de school. Het is onze ambitie om de verantwoordelijkheid, daar waar mogelijk, te leggen bij onze professionals en daarom is het essentieel dat medewerkers over de benodigde zelfkennis beschikken met betrekking tot hun eigen professionele ontwikkeling. Deze ontwikkeling wordt, indien noodzakelijk, gestimuleerd op de traditionele manier in onze gesprekkencyclus, door feedback door de leidinggevende aan de hand van het functioneringskader. De focus zal daarbij vooral liggen op de ontwikkelgesprekken. Het aantal teamleiders is bewust teruggebracht met de achterliggende reden dat medewerkers in staat zijn hun eigen professionalisering vorm te geven. Zij worden gestimuleerd om hun eigen ontwikkeldoelstellingen te formuleren, zodat ze eigenaar zijn/worden van hun eigen professionele groei. Leidinggevend, vakgroepleiders, maar zeker ook (ervaren) collega's kunnen hun/elkaar daarbij coachen en adviseren. Daarnaast wordt onderzocht of onze school gebruik kan maken van 360 graden feedback/digitale instrumenten, om medewerkers te ondersteunen bij hun zelfontwikkeling. Wij zullen aan de hand van de uitkomsten van een Esprit pilotproject met betrekking tot deze digitale tools, besluiten of dit voor onze school een meerwaarde is in het bereiken van onze professionele doelstellingen

6.6 Diversiteit in de schoolleiding

De schoolleiding bestaat op dit moment uit 4 vrouwen. In de nabije toekomst gaat een van de teamleiders met vervroegd pensioen en streven we ernaar om een teamleider te werven uit een bi-culturele achtergrond.

6.7 Inbreng van leerlingen in het personeelsbeleid

Leerlingen hebben veel gelegenheid om feedback te geven op het functioneren van de docenten en hun mening over de school te geven. Dit gebeurt door middel van enquêtes, leerling-panels en andere soorten gesprekken.

6.8 Huisvesting

Binnen Esprit wordt al langer nagedacht over de samenvoeging van het Mundus College en Spring High op de locatie aan de Burgemeester Hogguerstraat. Hiermee zou een brede onderwijscampus kunnen ontstaan voor kinderen van 4 tot 18 jaar oud. Met de onderwijsstichting Westelijke Tuinsteden wordt overleg gevoerd over de toevoeging van een basisschool aan dit concept. Daarnaast wordt al geruime tijd overleg gevoerd over de huisvesting van een nieuwe Techschool tussen de Gemeente en de vier schoolbesturen die nu nog allen Techniek op het vmbo aanbieden, maar hun afdelingen gaan samenvoegen tot een geheel vernieuwend, eigentijds onderwijsconcept in een hypermodern gebouw. Het Mundus is van origine een technische school. Binnen het onderzoek naar een locatie voor een nieuw gebouw, wordt het Mundus ook meegenomen. Door toevoeging van de Techniekschool aan de campus ontstaat een beeld van enerzijds een 'Tech-High' en anderzijds Spring-High als twee pijlers van een brede onderwijscampus.





7. Kwaliteitszorg

7.1. Kwaliteitszorg Esprit Scholen

Het is de ambitie van Esprit Scholen 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. Maar Esprit Scholen wil méér leveren dan alleen de basiskwaliteit. In het Onderwijsmanifest van Esprit is een aantal ambities geformuleerd die we gezamenlijk voor onze leerlingen, ouders en medewerkers in en om Amsterdam willen bereiken. Het gaat hier om thema's zoals 'grenzen-loos leren' en 'samenwerking met de omgeving'. De ambities van het Onderwijsmanifest zijn verweven in de kwaliteitszorg van Esprit Scholen.

Dit schoolplan is het vertrekpunt voor de kwaliteitszorg. 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. De uitkomsten zijn beschikbaar via www.scholenopdekaart.nl. Ook bevragen we de medewerkers op hun mening en ervaringen over de school en het bestuur. De uitkomsten van de enquêtes worden op school besproken, vervolgens door de schoolleiding gerapporteerd aan en besproken met het College van Bestuur. Waar nodig maken wij afspraken ter verbetering en voegt het College van Bestuur daarvoor eventueel de benodigde middelen bij.
- Tweejaarlijks maken wij aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst een zelfevaluatie van de belangrijkste aspecten van de geleverde onderwijskwaliteit. Door het werken met gestandaardiseerde vragen kunnen wij onze resultaten vergelijken en bespreken met de overige scholen binnen het bestuur.
- Iedere drie jaar bezoekt een groep collega's van andere Esprit Scholen de school (opgeleide auditoren) die onderzoeken of de door ons geschreven zelfevaluatie valide is. 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.

7.2 Mundus College

De directeur stelt in het verlengde van het Onderwijsmanifest een managementcontract op met de aandachtsgebieden voor de school voor het betreffende jaar en bespreekt dit met het managementteam (van de school) en het College van Bestuur. Deze aandachtspunten komen o.a. voort uit evaluaties uit de afdelingen, van werkgroepen, uit tevredenheidsonderzoeken, uit gesprekken met leerlingen en medewerkers.

Zowel het schoolplan als het Onderwijsmanifest vormen de kaders voor het opstellen van het managementcontract. Deze wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Daarnaast maakt elke teamleider een plan voor de afdeling. De plannen sluiten aan bij de schoolbrede doelen en bevatten specifiek voor de afdeling te behalen resultaten. De verantwoordelijkheid voor (het verbeteren van) de onderwijsresultaten ligt in eerste instantie bij de docenten, in samenwerking met het management. Secties maken jaarlijks vakwerkplannen. Deze plannen worden tijdens de vakgroepsvergaderingen als format gebruikt bij de te behalen doelen. De evaluatie van de vakwerkplannen aan het einde van een schooljaar vormt het begin van het nieuwe plan voor het komende schooljaar. In de opdracht voor de vakwerkplannen verbinden de secties de doelen met de schoolbrede doelen. De secties leggen verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs aan de teamleider innovatie. Analyses van data zijn daarbij ondersteunend.

7.3 Kwaliteit van het onderwijs

De beoordeling van de lessen vindt plaats door lesbezoeken van de teamleiders, vakgroepleiders en leerlingenquêtes. De leidinggevendenden hanteren het functioneringskader, waarin de schoolbrede doelen worden gescoord. Leerlingen geven via de VOspiegel hun mening over de kwaliteit van het onderwijs en het functioneren van docenten. De resultaten van de enquêtes worden door de teamleiders met de docenten besproken. De leerjaarcoördinatoren en de coördinator schoolcultuur en veiligheid voeren daarnaast regelmatig gesprekken met leerlingen over hoe de school ervoor staat in de praktijk.

7.4 Kwaliteitscultuur

“Kwaliteit is van ons allen” is een van de drie strategische thema's in het schoolplan en is nadrukkelijk naar voren gekomen tijdens de ontwerpessies van het schoolplan met het personeel. Met de ambitie: ‘professionalisering steunt kwaliteit’, streven we ernaar de doelen die we geformuleerd hebben, zichtbaar te laten zijn in 2025.

Naast de beschreven ambities hebben in het voorjaar van 2019 een zelfevaluatie geschreven en is er een ontwikkelgroep kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur gestart. Deze ontwikkelgroep monitort via het plan-do-check-act principe de ontwikkelingen op deze ambities.

7.5 Sponsorbeleid

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

