

AMSTERDAM **cartesius**

| HET LYCEUM | DE PLAATS

SCHOOLPLAN ***2025-2028***

CARTESIUS – Het Lyceum | De Plaats
havo atheneum gymnasium
Frederik Hendrikplantsoen 7A
1052 XN Amsterdam
T: 020-5849677
E: info@cartesius.espritscholen.nl

Inhoudsopgave

Ten geleide	2
1 Missie en visie	3
2 Ambities Het Lyceum	4
2.1 Samen Amsterdammers, samen Cartesius: didactisch kader	4
2.2 Samen Amsterdammers, samen Cartesius: pedagogisch kader	6
3 Ambities De Plaats	9
3.1 De Plaats, een volwaardige stroom op het Cartesius	9
3.2 Ruimte voor nieuwsgierigheid en autonomie; het didactisch kader	9
3.3 De Plaats als leergemeenschap; het pedagogisch kader	10
4 Ambities passend onderwijs	12
5 Ambities personeelsbeleid	13
5.1 Medewerkersmagneet onder Espritvlag	13
5.2 Medewerkersprofiel Cartesius Amsterdam	14
5.3 Opleidingsschool	14
6 Ambities kwaliteit	16
7 Ambities financiën	17

Ten geleide

Voor u ligt het schoolplan 2025-2028 van Het Cartesius Amsterdam. In dit schoolplan schetsen wij de ontwikkelingen die wij in de komende periode voor ogen hebben, beschrijven wij onze ambities en gaan we in op de kansen en gevaren die wij in voornoemde periode voor onze school zien. Dit alles met het doel om onze school verder te ontwikkelen tot een leergemeenschap die vast verankerd is in de Amsterdamse samenleving en die zowel wat betreft medewerkers als leerlingen een goede afspiegeling is van de bevolkingssamenstelling in Amsterdam. Op deze manier willen wij ons motto “Samen Amsterdammers, samen Cartesius” in alle facetten van onze alledaagse praktijk werkelijkheid laten worden.

Dit schoolplan is een product van een ontwikkeling die reeds in het najaar van 2022 is ingezet. In oktober van dat jaar hebben we voor het eerst, samen met alle collega's, tijdens ons tweedaagse congres nagedacht over de toekomst van onze school. In schooljaar 2023-2024 is er door alle collega's in verschillende ontwikkelgroepen, in de secties, individueel en tijdens plenaire bijeenkomsten gewerkt aan de basis van onze nieuwe school. Hierbij hebben we de ouderraad, de leerlingenraad en de verschillende geledingen van de medezeggenschapsraad betrokken. Ook zijn de ideeën steeds getoetst op draagvlak en haalbaarheid in de zogenoemde regiegroep, bestaande uit een aantal collega's die vanuit een helikopterperspectief naar voorstellen gekeken hebben.

Gedurende het ontwikkeltraject vorig schooljaar hebben we het besluit genomen om in onze school een Agora-profielklas te starten, genaamd *De Plaats*. Dit vanuit het inzicht dat niet alle leerlingen op eenzelfde manier leren en wij willen een school zijn waar elke leerling tot bloei kan komen. Dit schoolplan bestaat uit een algemeen deel dat zowel voor Het Lyceum als De Plaats geldt en vervolgens worden de didactische en pedagogische uitgangspunten voor beide stromen afzonderlijk beschreven.

Alle doelen en ambities in dit schoolplan worden, middels de PDCA-cyclus, in jaarplannen uitgewerkt. De schoolleiding monitort de uitvoer en legt jaarlijks in juni verantwoording aan de MR af wat betreft de voortgang.

Wij zijn trots op onze school, op onze leerlingen en op de gemeenschap die we vormen. En we zijn trots op het schoolplan dat uit onze samenwerking is ontstaan. We gaan met dit schoolplan in de hand onze toekomst vol vertrouwen tegemoet!

Wim van Boxtel

rector Cartesius - Het Lyceum | De Plaats

1 Missie en visie

Het Cartesius is een school op algemeen bijzondere basis waarin de kernwaarde *openstaan voor ieder mens* is. Alle leerlingen en collega's zijn bij ons welkom, ongeacht hun afkomst, culturele identiteit, geloof of seksuele oriëntatie. Ons motto "Samen Amsterdammers, samen Cartesius" mag nooit een lege huls zijn.

In 2023 hebben we, als voorbereiding op ons nieuwe schoolplan, een nieuwe missie en visie vastgesteld. Zij luiden:

Missie

In het Cartesius draait het om verbinding. Onze leerlingen leren door een door ons begeleide groei in zelfkennis vorm te geven aan hun eigen leven. En via ons onderwijs leren wij samenleven. Zo vormen wij een gemeenschap binnen de school en bereiden we onze leerlingen voor op hun plaats in de gemeenschap buiten school. Wij bieden onze leerlingen rijke ontwikkelmogelijkheden via ongelijke paden die leiden tot eenzelfde einddoel: met een goede basis aan leervaardigheden, zelfsturing en een havo- of vwo-diploma de wijde wereld in.

Visie

In een veranderende wereld die soms bepaald lijkt door onzekerheid gaan we uit van de enige zekerheid die elk mens heeft: zichzelf. We geloven in de kracht van het individu en daarnaast dat ieder mens zich het beste kan ontplooien in verbinding met anderen. We zijn onderdeel van een leergemeenschap waarin door de ontwikkeling van elk individu ook de gemeenschap groeit. Ons onderwijs is erop gericht om het geloof in eigen kunnen te versterken door aandacht te besteden aan het hebben en zien van succeservaringen, door het veelvuldig krijgen van feedback en door aandacht voor emotieregulatie.

Iets leren wat je nog niet weet, kent of kunt gaat soms gepaard met vallen. Wij helpen onze leerlingen om steeds zelfstandiger weer te kunnen opstaan. De medewerkers, de volwassenen, nemen bij de begeleiding van het leer- en ontwikkelproces van jongeren een sleutelpositie in. Leerlingen zijn uiteindelijk altijd verantwoordelijk voor de keuzes die zij maken en dus ook voor hun eigen prestaties. Wij begeleiden hen hierbij. Wij werken vanuit de gedachte van het verbindend gezag. Dat houdt in dat wij naast onze leerlingen staan en hen helpen bij het nemen van verantwoordelijkheid.

We werken liefdevol samen, met en voor elkaar. Want wij geloven dat wie zich in liefde mag ontwikkelen, later vanuit eenzelfde basis haar of zijn plek in de samenleving zal innemen.

2 Ambities Het Lyceum

2.1 Samen Amsterdammers, samen Cartesius: didactisch kader

Onze school biedt onderwijs op havo-, vwo- en gymnasiumniveau en we willen dat onze leerlingen ruim de tijd krijgen om te ontdekken welk niveau het beste bij hun interesses en talenten past. Daarom zullen we vanaf schooljaar 2024-2025 beginnen met een heterogene brugklas die we in de schooljaren daarna zullen uitbouwen naar een heterogene onderbouw met een uitgestelde schoolkeuze: pas halverwege leerjaar drie wordt de keuze gemaakt of een vervolg in de bovenbouw havo of vwo passend is.

Al onze leerlingen krijgen in de brugklas het vak klassieke cultuur en kunnen in klas twee kiezen voor Latijn. Hierbij houden we nadrukkelijk de mogelijkheid open dat elke leerling, ongeacht het advies op de basisschool, kennis kan maken met de klassieke talen en cultuur. In klas drie kan vervolgens Grieks worden gekozen en zo kan ook een leerling met een havo-advies bij ons zonder vertraging desgewenst een gymnasiumdiploma of, zonder klassieke talen, een atheneumdiploma behalen. Dit is de **ambitie van de ongelijke onderwijspaden**.

Bij heterogeniteit zijn het verschil durven en kunnen maken, differentiëren en individualisering van groot belang. Om dit in les waar te kunnen maken is tijd nodig. Daarom hebben we besloten dat onze lessen met ingang van dit schoolplan 90 minuten zullen duren. We hebben voor alle leerjaren nieuwe lessentabellen ontworpen waarbij we rekening hebben gehouden met het realiseren van de minimale wettelijke onderwijstijd op zowel het havo als het vwo. Lesuitval minimaliseren we door in het taakbeleid ruimte vrij te maken voor het overnemen van lessen. Dit past bij onze **ambitie om in ieder geval alle geplande lesuitval** (door bijvoorbeeld nascholing of het begeleiden van een excursie) **te laten opvangen door een andere docent**.

Voor de verlengde lessen hebben we het format voor de zogenoemde Cartesiusles ontwikkeld, passend bij onze **ambitie van heldere structuren**. De Cartesiusles ziet er als volgt uit:

- We ontvangen de leerlingen bij binnenkomst bij de deur.
- We starten gezamenlijk met het lesprogramma, een terugblik op de vorige les en een vooruitblik op de nieuwe les.
- We vermelden de leerdoelen aan het begin van de les, eventueel gekoppeld aan succescriteria en leeractiviteiten.
- We houden leerdoelenchecks, gedurende en aan het eind van de les, waarop feedback gegeven kan worden.
- Er worden verschillende werkvormen aangeboden. Dat wil zeggen dat naast instructie en het maken van opgaven, er nog minstens één andere werkvorm moet worden aangeboden.

- Er wordt gedifferentieerd: leerdoelen kunnen worden bereikt op basisniveau, op gevorderd niveau en eventueel worden er ook expert-opdrachten aangeboden.
- De les wordt afgesloten met een leerdoelencheck en met het opgeven van huiswerk voor in de agenda (onderbouw) of met het verwijzen naar de studiewijzer (bovenbouw).

We regelen onze school niet stuk, maar de afspraken die we maken, zijn helder en gelden voor iedereen. Het curriculum voor de onderbouw wordt vastgelegd in een zogenoemd driejarenplan, een leerling weet in het eerste jaar precies wat er bij welk vak in welke periode van hem verwacht wordt. Daarnaast is er voor elk vak een basis- en een gevorderdenniveau: een leerling kan per onderdeel zelf bepalen welk niveau bij hem past. Dit is in lijn met onze **ambitie van passend onderwijs bieden voor elke leerling**.

In alle leerjaren zullen we werken met drie toetsweken per jaar. In de onderbouw zullen alleen in de toetsweken summatieve toetsen worden gegeven, leerlingen behalen dus drie afsluitende cijfers per jaar. Tussendoor zijn er voor elk vak zogenoemde ijkpunten: dit zijn formatieve toetsen waarmee de leerling kan bewijzen een deel van het curriculum te hebben afgesloten om vervolgens door te stromen naar het volgende deel. Dit past bij onze **ambitie om de autonomie van de leerling te vergroten**.

In onze lessen zijn we ons bewust van het zogenoemde Pygmalioneffect¹: we realiseren ons dat wij met onze verwachtingen de leerprestaties van onze leerlingen sturen. In ons didactisch ontwerp zorgen wij ervoor dat we onze aandacht gelijkelijk over de leerlingen kunnen verdelen en dat we niet de groep, maar individuele leerlingen aanspreken. Dit vanuit onze **ambitie van het hebben van hoge verwachtingen**.

In de bovenbouw willen we onze havo- en onze vwo-afdeling een duidelijker profiel geven. In de havo zullen we een praktijkvak introduceren dat leerlingen goed voorbereidt op de stagevaardigheden die in het hbo nodig zijn. In de laatste twee leerjaren van het vwo willen we de zelfstandigheid van de leerlingen vergroten en hun academische vaardigheden aanleren.

¹ Vanuit de wetenschappelijke literatuur door onder andere Robert Rosenthal: docenten sturen met hun verwachtingen impliciet de prestaties van leerlingen.

Samenvattend

VAN ----->	NAAR
homogene onderbouw	heterogene onderbouw
didactische uniformiteit	ongelijke onderwijspaden
lessen van 60 minuten	lessen van 90 minuten
reactief lesuitvalbeleid	proactief lesuitvalbeleid
summatieve toetsen	formatieve en summatieve toetsen

2.2 Samen Amsterdammers, samen Cartesius: pedagogisch kader

Wij vinden het belangrijk dat leerlingen leren samenleven binnen en buiten onze school. Met de nadruk op leren, samenleven gaat immers niet altijd vanzelf. In onze missie beloven we leerlingen als zelfbewuste burgers de wijde wereld in te sturen en daaruit komt de **ambitie voort om van leerjaar één tot en met zes een burgerschapscurriculum te ontwikkelen**. In dit curriculum is aandacht voor wereldburgerschap dat we via ons uitgebreide internationaliseringsprogramma van Erasmus+ in de praktijk brengen. We hebben **de ambitie om deze internationaliseringsactiviteiten een duidelijke plek in onze leerdoelen te geven**. Daarnaast geven we in leerjaar één en twee aan alle leerlingen het vak burgerschap waarin alle burgerschapsleerdoelen een plek hebben.

Pijler onder ons pedagogisch kader is het vormen van een gemeenschap. Daar zetten we vanaf het eerste leerjaar op in vanuit het mentoraat: clusters van drie klassen krijgen steeds een groep mentoren die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de leerlingen. Deze mentoren geven aan alle klassen uit hun groep les en gaan met hun leerlingen mee naar klas twee en drie. In de onderbouw wordt viermaal per week gewerkt met een dagstart waarin een klas samen met de mentor(en) de dag begint. Dit volgt uit de **ambitie om gedurende de looptijd van dit schoolplan een mentoraatsleerlijn van klas één tot en met klas zes op te zetten**.

Zoals de Engelse term *community building* zegt: aan een gemeenschap moet je bouwen. Dat vereist een open houding van alle betrokkenen: van leerlingen, medewerkers en ook van ouders. Wij organiseren de ontmoeting tussen de leerlingen uit verschillende klassen en jaarlagen tijdens onze Cartesiusmiddag, een middag waarop leerlingen kunnen kiezen voor een activiteit die zij leuk vinden. Ook wordt via de GSA en de inclusiviteitscommissie aan de gemeenschap gebouwd. Daarnaast maken we in ons mentoraat en in onze lessen gebruik van de principes van positieve groepsvorming. Onze **ambitie** voor de praktijk luidt:

- Klassen in de onderbouw worden niet gevormd op basis van postcode maar juist zoveel mogelijk gemengd;
- In de onderbouw werken we in alle klassen met vaste klassenplattegronden. Deze plattegronden worden gemaakt door de mentor en wisselen per kwartaal;
- We sturen in groepswork in samenwerking door groepen altijd te laten vormen door het lot of door de docent.

Voorts: de smeerolie van een gemeenschap is het luisteren naar elkaar en begrip hebben voor het standpunt van de ander. Voor de organisatie is goed contact met de leerlingen en de ouders onontbeerlijk. Onze **ambitie** voor de praktijk luidt:

- In alle lessen spelen de principes van positieve groepsvorming een cruciale rol, medewerkers en leerlingen spelen hierin een gezamenlijke rol. Er is structureel aandacht voor het standpunt van "de ander".
- Elke klas heeft twee klassenvertegenwoordigers. Zij nemen deel aan het maandelijkse klassenvertegenwoordigersoverleg met de teamleider en zij zijn de spreekbuis voor hun klas. Daarnaast is er een gekozen leerlingenraad met vertegenwoordigers uit alle leerjaren die eens per twee weken overlegt met de rector;

Onze schoolgemeenschap kan enkel functioneren door de garantie dat elke leerling zich in fysieke en sociale veiligheid kan ontwikkelen. De school is ten principale een plek om te leren. We omarmen de uitgangspunten van de transformatieve school², voortkomend uit het vorige schoolplan, en er is een duidelijke grens tussen buiten en binnen. In de praktijk betekent dit:

- We gaan respectvol om met elkaar en met elkaars eigendommen. We laten de ander in haar of zijn waarde, we pesten niet en we gebruiken nooit fysiek of verbaal geweld;
- We gaan respectvol om met het gebouw. We ruimen onze eigen rommel op en richten geen vernielingen aan in of buiten het gebouw;
- We gaan goed voorbereid naar de lessen en dragen binnen de muren van de school geen petten, mutsen of capuchons. Onze mobiele telefoons zijn thuis of in de kluis;
- We luisteren altijd naar de aanwijzingen van medewerkers van de school;
- We zijn tijdens de lessen in het lokaal. Tijdens tussenuren zijn we in de mediatheek,

Alle medewerkers spelen als team een cruciale rol in het pedagogische klimaat in de school. Zij hebben en voelen de verantwoordelijkheid om voor iedereen een veilig werk- en leerklimaat te realiseren. De medewerkers zijn betrokken bij de organisatie en de leerlingen. **We hebben de ambitie dat we voor het handhaven van de gedragsregels alle**

² Voor meer informatie: <https://detransformatieveschool.org/>

medewerkers de uitgangspunten van het *verbindend gezag* hanteren. In de praktijk betekent dit:

- Medewerkers zijn zichtbaar aanwezig en spreken leerlingen altijd aan op ongewenst gedrag, binnen en buiten de lessen.
- Medewerkers nemen de leidersrol in positieve groepsvorming en vertonen voorbeeldgedrag.
- In situaties waarin de sociale of fysieke veiligheid in het geding is, kan een leerling uit de les verwijderd worden. Het uit de les verwijderen van leerlingen gebeurt altijd volgens de escalatieladder uit het uitstuurbeleid. Na een verwijdering uit de les volgt altijd een herstelgesprek tussen de leerling en de docent. De leerling beseft dat hij altijd deel van de oplossing is.

Samenvattend

VAN ----->	NAAR
burgerschap in de brugklas	burgerschapscurriculum van klas 1 tot 6
individueel mentoraat in de onderbouw	teammentoraat in de onderbouw
mentoraatsprogramma per leerjaar	visie op mentoraat van klas 1 t/m 6
oude autoriteit	nieuwe autoriteit van <i>verbindend gezag</i>

3 Ambities De Plaats

3.1 De Plaats, een volwaardige stroom op het Cartesius

In het schooljaar 2024-2025 is het Cartesius gestart met een nieuwe afdeling: De Plaats. Op De Plaats bieden we Agora-onderwijs aan. Met deze nieuwe stroom verbreden we het onderwijsaanbod van het Cartesius en kunnen we meer leerlingen een passende plek bieden. **Het is onze ambitie om De Plaats tot een volwaardige afdeling te laten uitgroeien.** Van instroom basisschool tot en met eindexamen.

3.2 Ruimte voor nieuwsgierigheid en autonomie; het didactisch kader

De Plaats is een 'plein' waar iedereen welkom is. We vragen leerlingen er niet naar hun leeftijd of citoscores of advies van de basisschool. Dat hoeft ook niet want elke leerling wil leren, wil groeien, wil goed worden in iets, wil ergens naartoe met zijn leven. Niveau of leeftijd doen er dan niet toe. *Elke leerling is anders.* **Het is onze ambitie om leerlingen niet met elkaar te vergelijken en ze ongelijk te behandelen. Iedere leerling krijgt zo eerlijke kansen.**

Op De Plaats krijgen de nieuwsgierigheid en verwondering ruim baan. Leerlingen zijn van nature nieuwsgierig. Hun aandacht wordt getrokken door vele gebeurtenissen in en om hen heen. Een enkele gebeurtenis blijft hangen en klemmt zich vast. Die verwondert hen, daar willen ze meer van weten, daar willen ze alles van weten. Dat gaan ze onderzoeken.

Op De Plaats mogen leerlingen bepalen wat ze willen onderzoeken en leren. Hierin krijgen ze veel ruimte en zeggenschap en wordt er veel van hen verwacht. Ze ontdekken zo wie ze zijn, waar ze naar toe willen en hoe ze daar komen. Uiteindelijk volgt elke leerling ook de route die door de wetgever bepaald is via afsluitende toetsen of eindexamens en gaat hun ontwikkeling na De Plaats gewoon door op een middelbare school, MBO, HBO of universiteit. **Het is onze ambitie om een leeromgeving te creëren waarin leerlingen worden uitgedaagd en we vertrouwen op de natuurlijke nieuwsgierigheid van leerlingen.**

Op De Plaats leren leerlingen autonoom en toch samen, we noemen dat ook wel relationele autonomie. Ze leren samen met andere leerlingen, leraren en ouders, of met mensen uit de wijk of de stad, mensen die bijzondere verhalen en expertise hebben die ze graag komen vertellen op De Plaats. We dagen leerlingen uit om zelf naar buiten te gaan, de wijk in, de stad in, de wereld in. De mensen die ze daar ontmoeten, de omstandigheden en de dagelijkse gebeurtenissen zijn een onmetelijk rijke leeromgeving. Leerlingen leren met elkaar én voor elkaar. Ieder voelt zich verantwoordelijk voor het welzijn en succes van de ander. *We zijn een leergemeenschap.* **Het is onze ambitie om samen een leerlingen en ouders een rijke leergemeenschap te vormen waarin de verantwoordelijkheid voor elkaar vanzelfsprekend is.**

Een dag op De Plaats kent een vast ritme. Een dag begint met een dagstart om 9.00 uur een belangrijk moment waarop de groep samen met de leraar aan de dag begint. Daarna is er tijd voor uitdagingen, onderzoeken die de leerlingen binnen en buiten de school doen. Na de middagpauze is er een stiltemoment waarin ieder kan lezen, stil zijn, muziek luisteren, mediteren. Daarna gaan ze weer verder met hun uitdagingen en eindigt de dag rond 15.00 uur met een gezamenlijke dagafsluiting. Tussendoor is er tijd voor inspiratiesessies door docenten, ouders of andere personen uit het netwerk. Lesuitval bestaat niet op De Plaats, ziekte van een docent-coach wordt intern opgevangen waardoor leerlingen alleen in uitzonderlijke situaties zal worden gevraagd om thuis aan hun uitdagingen verder te werken. **Het is onze ambitie om leerlingen veel ruimte te bieden door veel structuur en een vast en herkenbaar dagritme.**

3.3 De Plaats als leergemeenschap; het pedagogisch kader

Een coachgroep bestaat uit leerlingen die qua leeftijd en niveau door elkaar zitten. Deze basisgroep heeft één docent-coach. Leerlingen worden aangemoedigd om naast deze basisgroep ook met andere leerlingen samen te werken aan *uitdagingen*.

In onze pedagogiek gaat het altijd over verantwoordelijkheid voor de leergemeenschap. Een leerling mag zijn eigen leerroute uitstippelen, maar dat doet het altijd binnen een groep. Leerlingen leren met en voor elkaar. Binnen de groep oefenen ze om mens, burger en professional te worden. Iedereen ziet en kent elkaar. We zien dit als een belangrijke voorwaarde om een veilige omgeving te creëren waarin elke leerling mag zijn en meedoet. De ouders zijn een wezenlijk onderdeel van de leergemeenschap op De Plaats. Ze verzorgen inspiratiesessies en komen periodiek bij elkaar tijdens zogenoemde community avonden. Daar volgen ze waar hun kind mee bezig is en wat het leert.

Controle over jezelf is haalbaar, controle over de ander is een illusie. Het pedagogisch klimaat is gestoeld op de principes van Verbindend Gezag. Het belangrijkste doel van Verbindend Gezag is om niet langer te handelen vanuit (on)macht, maar vanuit kracht. Het besef dat je alleen controle hebt op je eigen gedrag, draagt daaraan bij. Vriendelijkheid en vastberadenheid zijn houdingsaspecten die helpen om op een geweldloze manier verzet te bieden tegen ongewenst gedrag. In plaats van toenemende verwijdering, ontstaat weer verbinding en wordt de gezagsrelatie hersteld. **Het is onze ambitie om de uitgangspunten van Verbindend Gezag duurzaam in te zetten voor het pedagogisch klimaat.**

Samenvattend

VAN ----->	NAAR
	De Plaats als volwaardige afdeling
	De Plaats als leergemeenschap
	Ruimte voor autonomie en nieuwsgierigheid
	Veel ruimte door veel structuur
	Een inspirerende leeromgeving
	Verbindend Gezag als basis voor het pedagogisch handelen

4 Ambities passend onderwijs

Het Cartesius is een school waar we binnen de mogelijkheden zoveel mogelijk passend onderwijs bieden aan alle Amsterdamse leerlingen. We hebben een professionele zorgcoördinator die stevig ingebed is in het Amsterdamse netwerk en vanuit de principes van het Schoolondersteuningsplan (SOP) ondersteuning regelt voor de leerlingen die dat nodig hebben. **Vanaf 2025-2026 staan onze ondersteuningsmogelijkheden in de schoolgids, geijkt aan de uitgangspunten van ons schoolplan.**

In 2023 zijn we begonnen met onze trajectklas, een klas waarin leerlingen onderwijs volgen die korte of langere tijd niet kunnen functioneren binnen de muren van het klaslokaal. Deze trajectklas wordt begeleid door een docent onder supervisie van de zorgcoördinator. In de komende jaren willen we onze trajectklas verder professionaliseren en hebben we de **ambitie om de trajectklas te laten ondersteunen door een remedial teacher.**

Alle leerlingen in de onderbouw worden wat betreft basisvaardigheden taal en rekenen getoetst middels onafhankelijke ijktoetsen. Voor leerlingen die onder de referentieniveaus scoren hebben we hulpprogramma's lezen en rekenen. We hebben de **ambitie om deze programma's verder uit te bouwen en om elke leerling aan het eind van het derde leerjaar op het vereiste taal- en rekenniveau uit te laten stromen naar de bovenbouw.**

In schooljaar 2023-2024 is een medewerker opgeleid tot dyslexiecoach. Zij heeft de basis voor een nieuw dyslexiebeleid gelegd dat in de komende jaren verder uitgebouwd zal worden. Uitgangspunt hierbij is om geen uniform beleid te voeren maar om voor elke leerling die maatregelen te treffen die passen bij zijn specifieke uitdagingen.

Samenvattend

VAN ----->	NAAR
SOP 2021-2024	ondersteuning onderdeel schoolgids
verwijzen naar speciaal onderwijs	eerste opvang in schooleigen trajectklas
uniform dyslexiebeleid	leerlingspecifiek dyslexiemaatwerk

5 Ambities personeelsbeleid

5.1 Medewerkersmagneet onder Espritvlag

Ons bestuur schrijft in zijn onderwijsmanifest een magneet voor medewerkers te willen zijn. Wij scharen ons achter deze gedachte vanuit de wetenschap dat goed onderwijs enkel kan bestaan als het gegeven wordt door goede docenten en de randvoorwaarden worden geschapen door goed ondersteunend personeel.

Om goed personeel aan te trekken en vast te houden is goed personeelsbeleid van belang. Hiervoor is voldoende, goede en professionele aandacht van direct leidinggevenden onontbeerlijk. Om deze reden werken wij met niet al te grote teams en hebben wij de **ambitie om in onze gesprekscyclus driemaal per jaar een gesprek tussen de medewerker en de direct leidinggevende te houden**. Bij docenten hoort hierbij minstens eenmaal per jaar een lesbezoek.

Tevens hoort een eerlijk en helder beloningsbeleid bij aantrekkelijk werkgeverschap. Daarom zullen we voor de komende jaren uiteenzetten welke mogelijkheden er wat betreft de functiemix zijn. Ook zullen we voor de leden van het OOP schetsen welke stappen er inzake beloning te zetten zijn.

Wij leggen de professionaliseringsdoeleinden per schooljaar vast in een professionaliseringsplan. De uitgangspunten komen altijd voort uit de didactische en pedagogische ambities uit dit schoolplan. Alle nieuwe collega's zullen geschoold worden in de handelwijze van het *verbindend gezag* en alle reeds geschoolde collega's komen zesmaal per jaar bijeen in een intervisiegroep. Daarnaast is er stevast aandacht voor differentiatie, activerende didactiek en formatief handelen.

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen les krijgen van bevlogen, bevoegde docenten. We houden vinger aan de pols dat studerende collega's de tijd krijgen en nemen om hun studie af te ronden en dat zij, indien mogelijk, een lerarenbeurs aanvragen. In de gesprekscyclus wordt structureel gevraagd naar de studievoortgang.

Wij omarmen diversiteit in alle geledingen van onze school en wij hebben **de ambitie om ook als medewerkers een goede afspiegeling van de bevolkingssamenstelling in onze stad te zijn**. Dat betekent dat wij in sollicitatieprocedures bij gelijke geschiktheid rekening houden met de verdeling man-vrouw, met culturele en etnische achtergronden en met leeftijd. Het team heeft reeds een goede man-vrouwverhouding en ook de schoolleiding is met drie mannen en twee vrouwen redelijk in evenwicht. Aandacht verdient de diversiteit in culturele en etnische achtergronden, wat dit betreft is onze school te homogeen.

Leerlingen spelen al geruime tijd een rol in de beoordeling van docenten door het invullen van enquêtes met betrekking tot het functioneren van een leraar in de les. Daarnaast hebben wij de **ambitie om leerlingen ook meer te betrekken bij het aannameproces**. We zullen de leerlingenraad trainen om sollicitatiegesprekken af te nemen en bij sollicitatiegesprekken steeds een leerling in de sollicitatiecommissie opnemen.

5.2 Medewerkersprofiel Cartesius Amsterdam

Het is voor de ontwikkeling van onze school van belang dat we precies weten welke verwachtingen we van elkaar mogen hebben. Ook voor sollicitanten is het goed om een helder beeld te hebben van het profiel waaraan medewerkers van onze school moeten voldoen.

Voor alle medewerkers van onze school geldt:

- Je werkt graag in de grootstedelijke, Amsterdamse context met interesse in diverse culturele en religieuze achtergronden;
- Je bent sterk betrokken bij het welzijn en de groei van je leerlingen, zowel op cognitief als sociaal-emotioneel gebied;
- Je bent een bevlogen pedagoog en je voelt goed aan op welke manier te handelen in verschillende situaties;
- Je zet (de ontwikkeling van) de leerling in je handelen liefdevol centraal;
- Je laat leerlingen breed kennismaken met het vak;
- Je denkt in mogelijkheden, staat open voor nieuwe inzichten en je bent veranderingsbereid;
- Je evalueert je lessen en je reflecteert op je eigen handelen;
- Je werkt graag samen met collega's, leerlingen en ouders en je onderschrijft in denken en doen ons motto: Samen Amsterdammers, samen Cartesius!

5.3 Opleidingsschool

Het Cartesius is reeds jarenlang opleidingsschool voor studenten van de HvA, de UvA en de VU. Voor het onderwijs in het algemeen is het van belang dat er voldoende nieuwe docenten worden opgeleid. Voor onze school specifiek is het goed om opleidingsschool te zijn daar leraren in opleiding na het behalen van hun diploma regelmatig nieuwe medewerkers van de school worden.

De huidige schoolopleider heeft aan de wieg van de opleidingsschool gestaan en beschikt over een schat aan ervaring, een enorme kennis en een groot netwerk in opleidingsland. Aangezien zij over enkele jaren met pensioen gaat, zal zij intern twee nieuwe schoolopleiders opleiden.

Samenvattend

VAN ----->	NAAR
één ontwikkelgesprek per jaar	gesprekscyclus
incidentele bevorderingsprocedures	meerjarig bevorderingsbeleid
individuele professionalisering	teamgericht professionaliseringsbeleid
vrij homogeen personeelsbestand	heterogeen personeelsbestand
geen leerlingbetrokkenheid in sollicitaties	leerling onderdeel van sollicitatiecommissie
één schoolopleider	twee schoolopleiders

6 Ambities kwaliteit

Om kwaliteit te kunnen behouden of verbeteren is het noodzakelijk om het begrip voor onze eigen schoolsituatie te definiëren en om goed zicht te houden op de kwaliteitsbeloftes die we onszelf, leerlingen en ouders doen. Hiervoor is een structuur onontbeerlijk. Daarom hebben we in ons nieuwe rooster elke dinsdagochtend 90 minuten vergadertijd opgenomen. Aan het begin van het schooljaar is het vergaderschema voor het hele jaar bekend: naast klassenbesprekingen en intervisiebijeenkomsten met betrekking tot het *verbindend gezag* zijn er verschillende plenaire bijeenkomsten waarin kwaliteitskwesties besproken worden en ook vindt er driemaal per jaar een gesprek tussen de secties en leden van de schoolleiding plaats. In deze gesprekken worden de verschillende cijferdata die we genereren besproken.

Laatstgenoemde behoort tot **onze ambitie om de secties wat betreft het didactisch kader en de borging van de onderwijskundige ontwikkelingen aan zet te laten zijn**. Om het gedeeld leiderschap in de school en het professioneel handelen te vergroten, zullen we de sectievoorzitters laten scholen: van sectievoorzitter naar sectieleider.

Om de schoolontwikkeling daadwerkelijk geborgd te weten, vragen we van alle secties om een zogenoemd vakleerplan te schrijven. In dit plan worden de vakspecifieke doelen vastgelegd, afgezet tegen de algemene doelen van de schoolontwikkeling.

Tot slot: op bestuursniveau is er in 2024 een kwaliteitsmedewerker aangetrokken. Deze medewerker zal onze school adviseren wat betreft het kwaliteitsbeleid en ondersteunen als er kwaliteitskwesties spelen. Voorts vindt er jaarlijks een gesprek tussen de kwaliteitsmedewerker en de rector plaats.

Samenvattend

VAN ----->	NAAR
incidentele sectiegesprekken	drie geplande sectiegesprekken per jaar
sectievoorzitter in de hiërarchie	sectieleider vanuit gedeeld leiderschap
eigen sectieafspraken	uniforme vakleerplannen per sectie

7 Ambities financiën

Op financieel gebied is er in het afgelopen jaar veel veranderd en er zullen in de komende jaren nog allerlei veranderingen bij komen. Of het nu gaat om de vereenvoudiging van de bekostiging van het onderwijs, het aflopen van de NPO-gelden, de wijziging wat betreft achterstandsgelden - steevast is het niet in het voordeel van onze school. Daar komen een versoering van de bijdrage vanuit het Samenwerkingsverband en lagere subsidies vanuit de stad bij. Ook zien we in de laatste jaren een flinke daling in de betalingsbereidheid van ouders met betrekking tot de ouderbijdrage. En dan is er door het nieuwe kabinet een forse bezuiniging op onderwijs aangekondigd waarvan we nu de financiële gevolgen nog niet kunnen inschatten.

Tegelijkertijd worden we geconfronteerd met hogere kosten. Door inflatie, door prijsstijgingen van gas en elektriciteit en door flink opgelopen onderhoudskosten van het gebouw. Er pakken zich wat betreft de betaalbaarheid van ons onderwijs donkere wolken samen.

Goed onderwijs kan enkel verzorgd worden door goede docenten en door goede leden van het OOP. Die verdienen vanzelfsprekend een salaris en dus kunnen we de conclusie trekken dat goed onderwijs geld kost. Daarom is het van groot belang dat onze school in een financieel gezonde situatie blijft. In de nabije toekomst zullen we moeten onderzoeken hoe we voor financiële stabiliteit kunnen zorgen. We zullen ons aanbod tegen het licht moeten houden en tegelijkertijd de mogelijkheid onderzoeken om ook in leerjaar vier meer heterogeen te werken.

Om in de onderbouw een degelijke basis qua aantallen te leggen voor de bovenbouw zijn 150 leerlingen per leerjaar het streven. We zullen onze wervingsactiviteiten inrichten op het behalen van dit streefcijfer, planmatig en doelgericht. We zullen de werving dan ook breder beleggen in de school door het oprichten van een wervingsteam.

Tot slot: de schoolleiding wordt door de rector steeds op de hoogte gebracht van de verschillende subsidiemogelijkheden die er zijn en alle bij ons passende subsidies worden aangevraagd. We zullen niet gaan werken met sponsors en derhalve geen sponsorbeleid vaststellen. Onzes inziens is onderwijs een zaak van algemeen belang en moet dan ook uit algemene, lees overheidsmiddelen, worden betaald.

Samenvattend

VAN ----->	NAAR
financiën onder druk	gezonde, toekomstbestendige financiën
wisselende aanmeldingen	structureel 150 aanmeldingen per jaar
werving aansturen vanuit de schoolleiding	werken met een wervingsteam