

Schoolplan

2026 - 2029

Leer *jezelf* kennen

Leer *elkaar* kennen

Leer *de wereld* kennen

“The best bet is the *focus* on the very ability to learn and to *change* and to *reinvent* yourself again and again throughout your life.”

Yuval Noah Harari

Inhoudsopgave

Voorwoord	5	5. Financieel beleid	36
Identiteit, visie en missie	7	5.1 Sponsoring	36
1.1 Identiteit en visie	8	6. Een nieuw schoolgebouw	40
1.2 Missie	9	Overzicht beleidsdocumenten	44
1.3 De praktijk	9		
2. Speerpunten	12		
We bouwen aan goed onderwijs.	14		
We stimuleren zelfstandigheid en kritisch denken.	16		
We hebben aandacht voor elkaar.	18		
We werken aan een mooiere wereld.	20		
3. Personeelsbeleid	24		
3.1 Werving en selectie	24		
3.2 Ondersteuning en begeleiding.	25		
3.3 Scholing en ontwikkeling	27		
3.4 Welbevinden en vitaliteit	28		
4. Kwaliteitszorg	32		
4.1 Stand van zaken.	32		
4.2 Ambitie.	32		
4.3 Planperiodes.	33		



Voorwoord

Een school voor voortgezet onderwijs bereidt jongeren van nu voor op de samenleving van morgen. Dat is haar maatschappelijke opdracht. Om die opdracht goed ten uitvoer te kunnen brengen, dient zij er niet alleen zorg voor te dragen dat de jongeren die aan haar zorg zijn toevertrouwd, zich kunnen ontwikkelen, maar dient zij ook zichzelf te blijven ontwikkelen. Sterker nog, dat laatste is voorwaarde om dat eerste kans van slagen te bieden. In dit meerjarenbeleidsplan beschrijven wij hoe wij hieraan de komende jaren handen en voeten willen geven.

De afgelopen jaren hebben we gewerkt aan het verbreden en verdiepen van ons onderwijs door onder andere het aanbieden verrijkende zogeheten Marnix-uren en het uitbreiden van ons tto-onderwijs naar de havo. We ontwikkelden een stevig loopbaanoriëntatietraject, voerden driehoeksgesprekken in tussen leerling, ouder(s) en mentor en bouwden voort aan ons burgerschapsonderwijs.

De speerpunten waarop we ons de komende vier jaar richten (zie p.12-20) vloeiden voort uit de ontwikkelpunten in het oude schoolplan en uit actuele ontwikkelingen in de samenleving, het onderwijsveld en de school. Onze onderwijsvisie en onze identiteit vormen daarvan het fundament.

De komende vier jaar zijn voor ons extra bijzonder, omdat we niet alleen zullen bouwen aan ons onderwijs, maar ook letterlijk gaan bouwen: de looptijd van dit Schoolplan zal goeddeels overlappen met de bouw van en verhuizing naar een nieuw schoolgebouw, dat we zullen realiseren op het terrein van het Juniorgebouw. We hopen binnen vier jaar onze ambities in een nieuw schoolgebouw te realiseren. In hoofdstuk 6 vertellen we daarover meer.

Dit Schoolplan is tot stand gekomen in samenspraak met alle medewerkers, met de Leerlingenraad, de Ouderraad, de Medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht.



1.

**Identiteit,
visie en
missie**

1. Identiteit, visie en missie

1.1 Identiteit en visie

Het Marnix College is een oecumenische school. Dat betekent voor ons dat we een gemeenschap vormen die openstaat voor iedereen; sterker nog, we zijn nieuwsgierig naar elkaar, naar elkaars achtergrond, levensovertuiging en afkomst.

Een oecumenische, open houding vormt de kern van de identiteit van de school, ook gezien de historie van de school: onze school bestaat doordat mensen met heel verschillende levensovertuigingen zich met elkaar hebben verbonden. Dan kan het niet anders dan dat er op school oog is voor leerlingen en hun ouders en tegelijkertijd een open oog voor de wereld, voor maatschappelijke ontwikkelingen, voor de vragen die het nadenken over de toekomst opwerpt.

Ook met de letterlijke betekenis van het woord oecumene kunnen we op het Marnix dus uit de voeten: ‘de gehele bewoonde wereld’: daarin maken wij onze leerlingen wegwijst.

Een middelbare school is een wereld in het klein. Zij is een oefenplaats waar leerlingen leren zich te verbinden met anderen, ook als die anderen een andere levens- of geloofsovertuiging hebben dan zichzelf. Het Marnix wil leerlingen laten ontdekken wat hun eigen plek in de wereld is en wat het vraagt om samen te leven in een maatschappij met mensen met uiteenlopende sociaal-economische, culturele en religieuze achtergronden.

Dat vraagt van de gemeenschap die het Marnix vormt de bereidheid om met en van elkaar te leren, ons in anderen te verplaatsen en verschillende perspectieven in te nemen, juist als het gaat om ingewikkelde en gevoelige onderwerpen. Deze vorm van perspectivistische lenigheid is ons echter niet van nature gegeven. We zijn al gauw geneigd te redeneren vanuit ons eigen denkkader en onze eigen achtergrond. Daarom willen we onszelf en onze leerlingen (blijven) trainen in perspectivistische lenigheid en de vaardigheid ons te verplaatsen in anderen.

1.2 Missie

Als school zien wij het als onze verantwoordelijkheid leerlingen te begeleiden bij de groei naar volwassenheid, in nauwe samenwerking met ouders, met de wereld van nu en morgen voor ogen. Om dat als school goed te doen, is het van belang voortdurend de balans te vinden tussen het verwerven van kennis en vaardigheden (kwalificatie), het kennismaken met de normen en waarden van een groter geheel (socialisatie) en de vorming van de eigen identiteit in relatie tot anderen (subjectificatie).

We willen leerlingen helpen **hun talenten te ontwikkelen**, ze te laten uitgroeien tot volwassen burgers, die **met aandacht voor de ander** en **zorg voor de aarde positief** willen **bijdragen aan de samenleving** en die **kritisch** en **zelfstandig** daarin hun weg vinden.

1.3 De praktijk

Wij hebben de identiteit van de school, onze visie op onderwijs en de missie die daaruit voortvloeit als volgt vertaald om als basis te kunnen dienen voor de vormgeving van ons onderwijs:

Leer jezelf kennen, leer elkaar kennen, leer de wereld kennen.

Ook de komende jaren willen we dit motto in de praktijk van alledag handen en voeten geven. In het volgende hoofdstuk zetten we uiteen hoe dat eruitziet. Leidend daarbij zijn vier speerpunten; zij vormen het praktische fundament van ons onderwijs in de periode 2026-2029.



2. Speer- punten

2. Speerpunten

Een school voor voortgezet onderwijs bereidt jongeren van nu voor op de samenleving van morgen. Dat is haar maatschappelijke opdracht. Om die opdracht goed ten uitvoer te kunnen brengen, dient zij er niet alleen zorg voor te dragen dat de jongeren die aan haar zorg zijn toevertrouwd, zich kunnen ontwikkelen, maar dient zij ook zichzelf te blijven ontwikkelen. De komende jaren doen we dat door ons te richten op vier speerpunten, die we hieronder uitwerken. Per speerpunt benoemen we puntsgewijs en niet uitputtend wat we daaronder verstaan, op welke wijze we daaraan invulling geven en wat over vier jaar is bereikt.

Diverse thema's binnen de speerpunten vragen om scholing van schoolleiding, docenten en/of OOP'ers. We organiseren daartoe studiedagen en laten (een deel van) het aanbod van de Marnix Huisacademie bij de speerpunten aansluiten. Meer hierover is te lezen in hoofdstuk 3.

Bovendien willen we als medewerkers van het Marnix ook onze eigen ontwikkeling langs de lijn van de vier speerpunten laten lopen en die speerpunten als het ware voorleven. We kiezen er daarom bewust voor op een aantal plaatsen behalve de leerlingen ook de medewerkers expliciet te noemen.



We bouwen aan

goed onderwijs



We stimuleren

**zelfstandigheid
en kritisch denken**



We hebben

aandacht voor elkaar



We werken aan

een mooiere wereld



We bouwen aan

goed onderwijs

Dit betekent dat leerlingen en medewerkers...

- brede inhoudelijke vakkennis en vaardigheden (blijven) opdoen;
- zichtbaar en actief leren, zowel binnen als buiten de school; met en van elkaar leren;
- inzicht hebben in en verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen leerproces.

Dit doen we door...

- het inzetten van activerende lesmethodieken en nieuwe vormen van begeleiding;
- het tweetalig en gymasiaal onderwijs te versterken en de zichtbaarheid daarvan te vergroten;
- (blijvend) zorg te dragen voor een eigentijds en uitdagend curriculum;
- (blijvend) zorg te dragen voor taal- en rekenbeleid dat toewerkt naar de wettelijke referentieniveaus;
- het bieden van passende en goede begeleiding en het inzetten van verschillende vormen van ondersteuning, zoals beschreven in ons schoolondersteuningsprofiel (SOP);
- uitdagende en leerzame internationaliseringsprojecten te organiseren;
- het bieden van aantrekkelijk verrijkend en verdiepend onderwijs.

Dit leidt ertoe dat over vier jaar...

- elke les momenten kent waarop leerlingen van en met elkaar leren;
- er schoolbreed wordt gewerkt binnen een duidelijk pedagogisch-didactisch kader;
- het aantal leerlingen dat Marnix-uren volgt, is toegenomen en het aanbod verbreed;
- mavo- en havo-leerlingen eindexamen kunnen doen in een van de praktijkgerichte programma's;
- de landelijk geactualiseerde kerndoelen en eindexamenprogramma's in ons onderwijs zijn opgenomen;
- het aantal tto- en gymnasiumleerlingen is toegenomen;
- het tweetalig onderwijs en het gymnasium nadrukkelijk een zichtbare en herkenbare plaats in de school innemen.



We stimuleren

zelfstandigheid en kritisch denken

Dit betekent dat leerlingen en medewerkers...

- zelfstandig (leren) plannen en organiseren;
- (leren) evalueren en reflecteren en zelf initiatief nemen en verantwoordelijkheid dragen;
- fouten mogen en durven maken en daarvan leren;
- informatie (leren) filteren, beoordelen op haar waarde en op juiste wijze verwerken;
- onderzoeksvaardigheden opdoen en (leren) inzetten, passend bij hun eigen ontwikkeling;
- driehoeks- en ontwikkelgesprekken voeren.

Dit doen we door...

- het aanleren van agendagebruik en planningsvaardigheden tijdens mentorlessen;
- het aanbieden van huiswerkbegeleiding, zodanig dat dat leidt tot zelfstandigheid;
- het jaarlijks binnen een ontwikkelcyclus organiseren van driehoeksgesprekken voor leerlingen en ontwikkelgesprekken voor medewerkers;
- gesprekstechnieken en debat- en dialoogvaardigheden (verder) te ontwikkelen;
- het aanleren van feedback geven en ontvangen;
- ons pedagogisch-didactisch handelen hierop af te stemmen;
- leerlingen wegwijs te maken in het zorgvuldig achterhalen en kritisch beoordelen van bronnen;
- scholing en oefening in de werking en het gebruik van en de ethiek betreffende AI;
- binnen de praktijkgerichte programma's, praktische opdrachten en het profielwerkstuk leerlingen onderzoeksvaardigheden te laten opdoen.

Dit leidt ertoe dat over vier jaar...

- er in alle leerjaren wordt gewerkt met studiewijzers;
- de driehoeks- en ontwikkelgesprekken door de jaren heen een duidelijke opbouw kennen en zijn ingebed in een cyclus van startgesprek/mentorgesprek, driehoeks- of ontwikkelgesprek en follow-up;
- in praktijkgerichte programma's, praktische opdrachten en het profielwerkstuk het leren en toepassen van onderzoeksvaardigheden zijn geïntegreerd;
- medewerkers en leerlingen kennis hebben van, vaardig zijn in het gebruik van AI én bewust kunnen kiezen hoe en wanneer AI in te zetten;
- er beleid ontwikkeld is over onze verhouding tot en omgang met AI.



We hebben

aandacht voor elkaar

Dit betekent dat leerlingen en medewerkers...

- leerlingen en medewerkers elkaar in lessen en bij niet-lesgebonden activiteiten, zoals excursies en sporttoernooien, ontmoeten en leren kennen;
- leerlingen en medewerkers zich bewust zijn van en begrip hebben voor onderlinge verschillen;
- groepen die er in die samenleving niet altijd vanzelfsprekend bij horen op onze aandacht kunnen rekenen;
- we een inclusieve gemeenschap vormen waarin iedereen zich welkom, veilig en gezien weet.

Dit doen we door...

- actuele thema's die ons iets leren over sociaal-economische, culturele en/of religieuze verschillen tussen mensen, in lessen een plaats te geven en op onszelf te betrekken;
- ons onderwijs zo te organiseren dat leerlingen uit verschillende jaarlagen en afdelingen elkaar ontmoeten, zoals bij de kunstvakken en de Marnixmodules en tijdens reisweken;
- te onderzoeken welk gedrag en welke acties bijdragen aan de vorming van een inclusieve gemeenschap waarin iedereen zich veilig en welkom voelt én dat in de praktijk handen en voeten te geven;
- (niet-alledaagse) ontmoetingen te organiseren binnen projecten als Leeftijd onbekend, Open Podium, theaterproducties en samenwerkingen met het Het Maanderzand en andere organisaties binnen en buiten Ede;
- ouders te betrekken bij ons onderwijs door het organiseren van een ouder-leerlingwisseldag en door hen uit te nodigen bij bijzondere momenten, zoals diploma-uitreikingen en presentaties van werk van leerlingen;

Dit leidt ertoe dat over vier jaar...

- de GSA en andere initiatieven die ons iets leren over de ander te ondersteunen;
 - introductie-activiteiten, klassenuitjes, sportactiviteiten, schoolfeesten en personeelsuitjes te organiseren.
-
- er expliciet schoolbeleid is waarin beschreven is hoe we bijdragen aan de veiligheid van (groepen) leerlingen en medewerkers en aan ieders gevoel zichzelf te mogen zijn;
 - de dialoog en aandacht voor elkaar vanzelfsprekend, zichtbaar en herkenbaar deel uitmaakt van de Marnix-cultuur;
 - onze activiteiten vaker zo zijn georganiseerd dat niet-alledaagse ontmoetingen (zoals tussen leerjaren en afdelingen of tussen groepen medewerkers onderling) plaatsvinden.



We werken aan

een mooiere wereld

Dit betekent dat leerlingen en medewerkers...

- kennis hebben over en kunnen reflecteren op de democratische rechtstaat;
- kennis hebben van diversiteit in de samenleving en zich kunnen verplaatsen in anderen in al hun verscheidenheid;
- vanuit hun eigenheid een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de gemeenschap binnen en buiten de school en daarvoor verantwoordelijkheid nemen;
- weten hoe je de leefbaarheid van de aarde kunt bevorderen en op basis hiervan bewuste keuzes maken;
- kennis hebben van een gezonde leefstijl en zich bewust zijn van de keuzes die zij ten behoeve daarvan kunnen maken.

Dit doen we door...

- actief, geïntegreerd en doelgericht (wereld) burgerschapsonderwijs;
- het bij verschillende vakken aan de orde laten komen van het omgaan met verschillen;
- iedere leerling ten minste eens per vier jaar een ervaring te laten opdoen in het buitenland;
- duurzaamheid een plek te bieden binnen het curriculum;
- te streven naar het vergroten van duurzaamheid op uiteenlopende gebieden, zoals omgang met spullen, reizen, afval en voedsel;
- vertrouwd te raken en aan de slag te gaan met de [sustainable development goals \(SDG's\)](#);
- in ons onderwijs én in de school aandacht te hebben voor gezondheid en een gezonde leefstijl.

Dit leidt ertoe dat over vier jaar...

- ons burgerschapsonderwijs de basiswaarden van de democratische rechtstaat en de kennis, houdingen en vaardigheden die daarbij van belang zijn, bevordert;
- alle reisweken in de bovenbouw ten minste een pijler van ons W&I-programma wereldburgerschap hebben verwerkt in het programma;
- internationaliseringsactiviteiten thema's kennen op het gebied van duurzaamheid, klimaatverandering en leefbare aarde;
- wereldburgerschap een zichtbaar en herkenbaar onderdeel vormt van ons curriculum;
- in werk van leerlingen (bij pgp's, praktische opdrachten en het profielwerkstuk) een of meerdere SDG's een plek hebben.
- het Marnix College [een gezonde school](#) is met aandacht voor mentale veerkracht en weerbaarheid;
- het Marnix College (nog steeds) mobielvrij is;



3.

Personeels- beleid

3. Personeelsbeleid

In hoofdstuk 1 hebben we onze missie als volgt onder woorden gebracht: we willen leerlingen helpen hun talenten te ontwikkelen, ze te laten uitgroeien tot volwassen burgers, die met aandacht voor de ander en zorg voor de aarde positief willen bijdragen aan de samenleving en die kritisch en zelfstandig daarin hun weg vinden. We verwachten van al onze medewerkers dat ze daaraan willen en kunnen bijdragen.

We hebben die missie in dit schoolplan uitgewerkt op basis van vier speerpunten (zie hoofdstuk 2). Deze speerpunten vormen de komende jaren niet alleen de leidraad voor ons onderwijsbeleid maar ook voor ons personeelsbeleid. Dat beleid is op te delen in vier thema's:

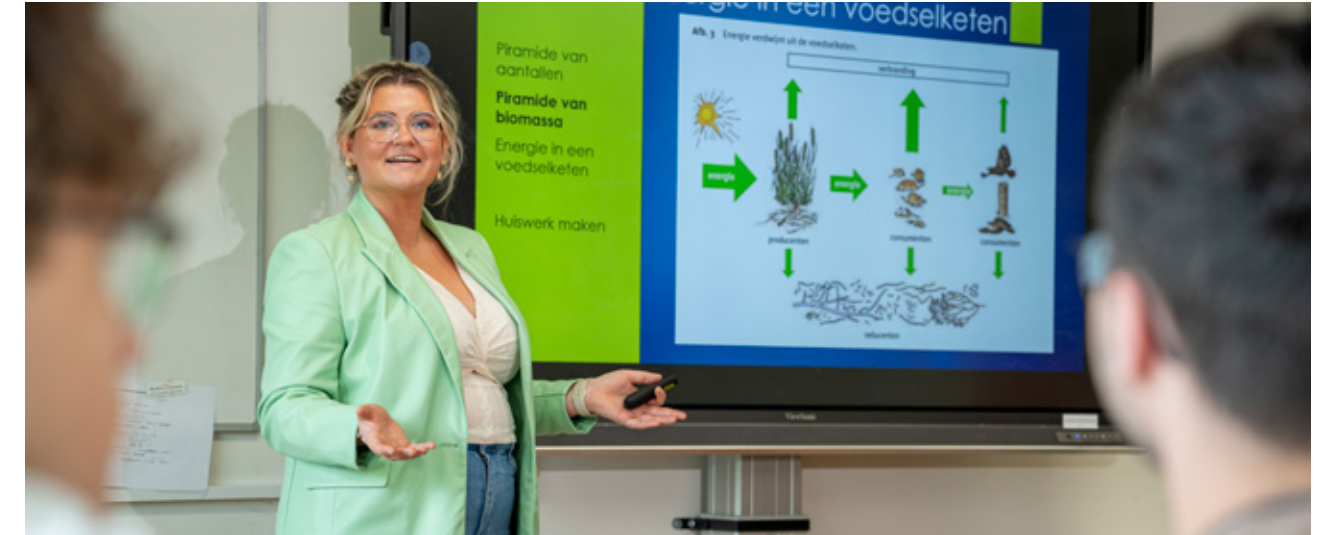
- A Werving en selectie
- B Ondersteuning en begeleiding
- C Scholing en ontwikkeling
- D Welbevinden en vitaliteit

We werken aan duurzame inzetbaarheid van ons onderwijspersoneel, niet alleen omdat er een toenemende krapte op de arbeidsmarkt is, maar vooral omdat we ons ervan bewust zijn dat het kapitaal van de school gevormd wordt door de mensen die er werken. Daarbij houden we voor ogen wat we ook onze leerlingen meegeven: leer jezelf kennen, leer elkaar kennen, leer de wereld kennen.

3.1 Werving en selectie

Het Marnix College is de afgelopen periode in staat gebleken voldoende en kwalitatief goede medewerkers aan te trekken en te behouden. Het wil hierin vanzelfsprekend succesvol blijven en onderneemt daartoe het volgende:

- het tijdig en breed uitzetten van vacatures op onder andere Meesterbaan, LinkedIn, onze website en sociale media en verspreiden via ons netwerk;
- het bij benoemingsprocedures een brede vertegenwoordiging uit de school, inclusief leerlingen, laten plaatsnemen in de benoemingsadviescommissie;



- waar passend, als lid van de Onderwijsregio Food Valley meedoen met door de Onderwijsregio georganiseerde wervingstrajecten, zoals voor potentiële zij-instromers;
- veelbelovende kandidaten de kans bieden zich op het Marnix het vak van docent eigen te maken;
- het kiezen voor een aannamebeleid waarbij we zorgvuldig afwegen of kandidaten passen op het Marnix College, dat wil zeggen zich willen verbinden aan de onderwijsvisie van het Marnix en de onderwijskundige doelen die het zich heeft gesteld;
- het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden die aansluiten bij de behoeften van (potentiële) medewerkers.

Het is onze ambitie om over vier jaar nog steeds een aantrekkelijke werkgever te zijn, om een school te zijn die in staat is voldoende en kwalitatief goede medewerkers aan te trekken en te behouden.

3.2 Ondersteuning en begeleiding

Zowel zittende als nieuwe medewerkers willen we goed begeleiden en ondersteunen. We willen een school zijn waar mensen graag werken, waar aandacht is voor elkaar en ruimte voor groei en ontwikkeling. Daartoe ondernemen c.q. bieden we het volgende:

- een uitgebreid begeleidingstraject voor medewerkers die nieuw bij ons in dienst komen;
- voor alle nieuwe docenten een buddy, een ervaren



docent die hen tijdens hun eerste jaar op het Marnix ondersteunt en helpt waar nodig;

- de inzet van een beeldcoach die is opgeleid om aan de hand van video-opnames van lessen collega's te helpen groeien als docent;
- individuele coaching wanneer medewerkers een specifiek vraagstuk hebben waarbij coaching helpend kan zijn;
- nieuwe medewerkers doorlopen een beoordelingstraject met lesbezoeken en afname van leerling-enquêtes (indien van toepassing), feedback van collega's en een beoordelingsgesprek;
- als lid van de Gelderse Onderwijs Vallei (GOV) biedt

het Marnix studenten uit allerlei vakgebieden een stageplek en professionele begeleiding door ervaren docenten.

Enkele jaren geleden hebben we het begeleidingstraject voor nieuwe medewerkers verbeterd en uitgebreid. We willen de komende jaren gebruiken om (beeld)coaching een vaste plaats te geven in de begeleidingsstructuur, ook bij de begeleiding van zittende medewerkers. Daarnaast werken we toe naar een meer gedegen begeleidingstraject van onderwijsondersteunend personeel (OOP'ers) dat nieuw bij ons in dienst komt.

3.3 Scholing en ontwikkeling

We vinden het belangrijk dat ál onze medewerkers zich blijven professionaliseren; er is dan ook veel ruimte voor het volgen van een opleiding of training. Ook in de gesprekscyclus die medewerkers doorlopen is ruimschoots aandacht voor scholing en ontwikkeling.

Om te zorgen dat alle medewerkers blijven leren en zich blijven ontwikkelen, doen we het volgende:

- binnen de Marnix Huisacademie organiseren we trainingen en cursussen die aansluiten bij de speerpunten uit het schoolplan;
- soms kiezen we ervoor bepaalde trainingen voor alle medewerkers te verplichten, zoals gebeurd is met feedbacktrainingen en AVG-workshops;
- we organiseren studiedagen waarop we ons schoolbreed verdiepen in een specifiek thema, zoals burgerschapsonderwijs of AI;
- we stellen een individueel scholingsplan op wanneer een medewerker (nog) geen lesbevoegdheid heeft of als een OOP'er zich nog verder kan ontwikkelen;
- alle medewerkers doorlopen jaarlijks met hun leidinggevende de gesprekscyclus die bestaat uit een startgesprek, een ontwikkelgesprek

en een evaluatiegesprek; jaarlijks vragen alle medewerkers hun collega's om feedback op hun functioneren; docenten nemen voorafgaand aan het ontwikkelgesprek ook leerling-enquêtes af.

De ontwikkel- en beoordelingscycli zijn goed ingericht, maar de software die we daarbij gebruiken voldoet niet aan onze wensen. We streven ernaar om binnen twee jaar een ontwikkel- en beoordelingsinstrumentarium te hebben geïmplementeerd dat aansluit bij het HR-beleid van de school en voldoende gebruiksvriendelijk is.

We willen een school zijn waar we plezierig met elkaar omgaan en waar het geven en ontvangen van feedback vanzelfsprekend is en op constructieve en opbouwende wijze gebeurt. De feedbacktrainingen die door alle medewerkers worden gevolgd, zijn daartoe een nuttige investering, maar het blijkt niet altijd makkelijk om het geven en ontvangen van feedback goed in praktijk te brengen. We gaan daarom op zoek naar een passend vervolg op de feedbacktrainingen ten behoeve van een veilige en professionele schoolcultuur.

3.4 Welbevinden en vitaliteit

Het Marnix College wil een school zijn waar medewerkers plezier hebben in en voldoening halen uit hun werk, waar ze zich gezien en gesteund voelen. Duurzaam investeren in professionele en persoonlijke ontwikkeling draagt daaraan bij, maar ook andere elementen van wat wij verstaan onder goed personeelsbeleid zijn belangrijk:

- levensfasebewust personeelsbeleid;
- zogeheten verzuimgesprekken die leidinggevenden met medewerkers opvallend (veel of door bijzondere omstandigheden) verzuimen;
- een gedragscode;
- een integriteitscode;
- een gezonde en fysiek veilige werkomgeving met eventueel aanpassingen van de werkplek;
- de beschikbaarheid van fruit in de personeelskamer(s);
- een financiële tegemoetkoming voor een fiets, sportabonnement en computerbril uit het brutoloon;
- toegang tot OpenUp, een platform voor mentaal welzijn;
- verbindende personeelsactiviteiten.

De verwachting is dat het Marnix College de komende jaren uitvoering kan geven aan het nieuwbouwtraject. De bouwfase, die zo'n twee jaar zal duren, zal een flink beroep doen op de flexibiliteit en veerkracht van medewerkers. Juist dan zullen ieders welbevinden en vitaliteit onze aandacht hebben. Wanneer we het nieuwe gebouw in gebruik nemen, is het zaak om met elkaar te zorgen dat iedereen zich ook daar welkom weet en zich thuis gaat voelen.





4.

Kwaliteits- zorg

4. Kwaliteitszorg

4.1 Stand van zaken

De school kent al geruime tijd een systematische vorm van kwaliteitszorg op het gebied van de diverse concrete opbrengsten en resultaten van onze leerlingen (bevorderingspercentages, doorstroompercentages, etc.). Deze worden binnen de directie en met de verschillende secties en afdelingsteams besproken en geanalyseerd. Waar nodig en wenselijk worden verbeteracties opgesteld en uitgevoerd.

Ook vinden er cyclisch tevredenheidsonderzoeken plaats onder leerlingen, ouders en personeel.

Aan de hand van de uitkomsten worden verbeteringsvoorstellen gedaan. Die worden besproken in de schoolleiding en, afhankelijk van de aard van de voorstellen, aan medewerkers en de Medezeggenschapsraad voorgelegd. De directie besluit vervolgens hoe en op welke termijn de verbeteringen worden gerealiseerd.

De schoolleiding laat zich ondersteunen en adviseren door het datateam, een groep docenten die allerlei in

de school aanwezige data onderzoekt en analyseert, deels cyclisch (zoals het opstellen van periodieke verzuimoverzichten en rendementsprognoses), deels in opdracht van de schoolleiding.

4.2 Ambitie

Wij hebben weliswaar voldoende zicht op onze opbrengsten en resultaten, maar onze kwaliteitszorg is op verschillende manieren nog onvoldoende ingebed in de schoolorganisatie. Kwaliteitszorg is een zaak van alle medewerkers. Wij investeren de komende jaren in een groter bewustzijn van het belang van cyclisch werken en kwaliteitsbewustzijn en stimuleren de dialoog hierover, in alle lagen van de school.

Met ingang van schooljaar 2026-2027 beschikken wij over een duidelijke kwaliteitskalender; de komende twee jaren gebruiken we om toe te werken naar een meer cyclische en gestructureerde aanpak van onze kwaliteitszorg, en ruime kennis en expertise op dat gebied te hebben, al dan niet belegd bij een kwaliteitsmedewerker. Het eerste jaar zal de aandacht

daarbij vooral uitgaan naar de inrichting van een stelsel van kwaliteitszorg en de bijbehorende heldere (interne) documentenstructuur. Het tweede jaar zal de focus vooral gericht zijn op het verdere verbetering en inbedding in de organisatie.

4.3 Planperiodes

Met ingang van de nieuwe planperiode stellen wij jaarlijks een schooljaarplan op en daarvan afgeleide teamplannen. In het schooljaarplan en de daarmee samenhangende teamplannen worden per jaar concrete doelen gesteld op basis van voorliggend meerjarenbeleidsplan. Genoemde jaar- en teamplannen worden ieder jaar geëvalueerd en, waar nodig of wenselijk, aangepast.

Eveneens jaarlijks wordt een plan opgesteld voor de bedrijfsvoering van de organisatie. Daarin staat welke aspecten van de bedrijfsinrichting en welke bedrijfsmatige processen om verbetering vragen en hoe die verbetering tot stand komt. Ook worden daarin ingezette veranderingen beoordeeld en waar nodig bijgesteld.





5.

Financieel beleid

5. Financieel beleid

Zie voor een uiteenzetting van ons financieel beleid het meest recente bestuursverslag, in het bijzonder de hoofdstukken 6 en 7.

5.1 Sponsoring

Het verzorgen van onderwijs kost geld. De school ontvangt daarom een bekostiging van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Daarnaast wordt de ouders om een bijdrage gevraagd. Die bijdragen worden gebruikt om bijvoorbeeld bijzondere activiteiten te bekostigen of reizen en excursies te organiseren.

De school besteedt geen geld aan sponsoring. De school staat niet afwijzend ten opzichte van het accepteren van geld of goederen ten bate van speciale projecten, goede doelen of humanitaire projecten. Wanneer er dergelijke bijdragen binnenkomen, worden die apart geadministreerd. We bieden duidelijkheid over de omvang en besteding van dergelijke inkomsten.





6. Een nieuw school- gebouw

6. Een nieuw schoolgebouw

Het Marnix College en gemeente Ede hebben op het moment van schrijven vergevorderde plannen voor het realiseren van een nieuw schoolgebouw op de locatie van het Juniorgebouw voor ca. 1700 leerlingen in ca. 13.482 m² bvo inclusief een sporthal met vier zaaldelen. In augustus 2023 is gestart met het ontwerptraject, waarbinnen een aantal fasen kan worden onderscheiden.

Bij de verschillende ontwerpfasen zijn telkens medewerkers (vooral vaksecties) en leerlingen betrokken; we vinden het belangrijk dat het ontwerp past bij de onderwijsvisie en doelstellingen van de school.

De verwachting is dat het definitief ontwerp (DO) met bijbehorende kostenraming in februari 2026 kan worden afgerond. Daarna kunnen voorbereidingen worden getroffen voor de bouwfase. Een en ander heeft tot gevolg dat schooljaar 2025-2026 zeer waarschijnlijk het laatste schooljaar is waarin we in vertrouwde omstandigheden onderwijs verzorgen.

De twee daaropvolgende jaren zal het onderwijs aan een deel van de leerlingen in de bovenbouw plaatsvinden in lokalen van de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) en zullen de lessen lichamelijke opvoeding (LO) aan alle leerlingen elders worden gegeven.

Op hoofdlijnen zal de situatie de komende jaren waarschijnlijk als volgt zijn:

- schooljaar '25-'26
oude situatie (afronding DO-fase en voorbereidingen op bouwfase)
- schooljaar '26-'27 en '27-'28
onderwijs in hoofdgebouw en op de CHE (sloop- en bouwfase)
- schooljaar '28-'29
ingebruikname nieuw schoolgebouw

Meer informatie over de financiering en risicobeheersing hiervan is te vinden in het laatste bestuursverslag.





Overzicht beleids- documenten

Overzicht beleidsdocumenten

De volgende (beleids)documenten hebben betrekking op het beleid van het Marnix College en zijn te vinden op onze website of op te vragen. Voor veel van deze documenten geldt dat die elk schooljaar in enige mate worden herzien; de naamgeving wordt in die gevallen vaak gevolgd door de jaartallen van het desbetreffende schooljaar, zoals 2026-2027.

- Examenreglement
- Integriteitscode
- Klachtenprocedure Marnix College
- Leerlingenstatuut Marnix College
- Lessentabel
- Marnix Methode
- Privacy Statement
- Protocol pesten
- Protocol schoolreizen
- Reglement disciplinaire maatregelen
- Schoolgids
- Schoolondersteuningsplan
- Schoolveiligheidsplan
- Veelgestelde vragen –
Frequently asked questions TTO
- Voorschriften voor bronvermelding





Wij zijn **Marnix**

Leer *jezelf* kennen

Leer *elkaar* kennen

Leer *de wereld* kennen



Marnix College

🏠 Prins Bernhardlaan 30, 6713 MC Ede

☎ 0318 - 65 00 35

✉ info@marnixcollege.nl

🌐 www.marnixcollege.nl