



Jaarplan

Esdal College

2019-2020

Voorlopige vaststelling directeur/bestuurder	01/02/2019	Proces/document eigenaar	G. Kolker
MR - Personeelsgeleding: instemming/ advisering/ ter informatie - Oudergeleding: instemming/ advisering/ ter informatie - Leerlinggeleding: instemming/ advisering/ ter informatie	06/02/2019	Versienummer	1.0
Definitieve vaststelling directeur/bestuurder	07/02/2020	Communicatie	
Inwerkingtreding	01/08/2019	Website	Ja/ Nee
Evaluatie	01/07/2020	ESDALdrive: Personeelsinfo Personeelshandboek	Ja/ Nee Ja/ Nee

Versie beheer:

Versie	Actie	Datum
0.1	1 ^e bespreking kd	13-01-2020
0.2	2 ^e bespreking kd	20-01-2020
0.2	bespreking mt	28-01-2020
0.3	Voorlopige vaststelling directeur/bestuurder	01-02-2020
0.4	Instemming mr	06-02-2020
1.0	Definitieve vaststelling directeur/bestuurder	07-02-2020

Inhoudsopgave

1	Voorwoord	6
2	Algemene ontwikkelingen	7
2.1	Inleiding	7
2.2	Pedagogisch-, didactisch- en schoolklimaat	7
2.3	Leerlingenaantallen	7
2.4	VSV.....	8
2.5	Opleidingsaanbod.....	8
2.6	Aantal medewerkers.....	8
2.7	Samenwerking met de omgeving	8
2.8	Samenwerkingsverband	10
2.9	Organisatieontwikkeling	10
2.10	Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	10
2.11	Huisvesting	10
2.12	Formatief en financieel beleid	11
2.13	Verantwoording sponsorgelden	11
2.14	AVG	11
2.15	Duurzaamheid	12
3	Onderwijs	13
3.1	Inleiding	13
3.2	Aanmeldingen en marktaandeel	13
3.3	Gepersonaliseerd leren en flexibilisering	14
3.4	Toetsing en afsluiting	15
3.5	Vakwerkplannen	15
3.6	Doorlopende leerlijnen.....	15
3.7	Burgerschap.....	16
3.8	Plusdocument.....	16

3.9	Kwaliteit	16
3.10	Resultaten en Opbrengsten.....	18
3.11	Verantwoording en dialoog.....	20
3.12	De invloed leerlingen van leerlingen en ouders op het beleid	20
3.13	Veiligheidsbeleid: sociaal en fysiek	21
3.14	Begeleiding	22
4	Personeelsbeleid	24
4.1	Inleiding	24
4.2	Personeelsbeleid	24
4.3	Arbobeleid	27

1 Voorwoord

In het voorjaar van 2016 hebben we met alle medewerkers het strategisch beleidsplan 2016-2021 opgesteld. In dat plan beschrijven we de visie van het Esdal College en werken we de leidende principes uit in ambities waarmee we de visie willen waarmaken.

De zes locaties van het Esdal College geven elk op hun eigen wijze, passend bij hun specifieke context, concreet vorm aan het verwezenlijken van de ambities.

In dit jaarplan beschrijven we de algemene ontwikkelingen, de ontwikkelingen en ambities ten aanzien van het onderwijs en het personeelsbeleid. We blikken terug en formuleren beleidsvoornemens voor het schooljaar 2019-2020.

De inhoud is gebaseerd op het strategisch beleidsplan 2016-2021 en op de locatiejaarplannen van de zes locaties. Vanwege de start van de nieuwe locatiedirecteur in Oosterhesselen en Borger zijn daar dit jaar geen volledige locatiejaarplannen gemaakt, maar zijn er ambities voor dit schooljaar geformuleerd. Voor de locatie Oosterstraat is het locatiejaarplan nog niet vastgesteld door de dmr. Op die locatie is een verbeterplan voor de kwaliteit geschreven.

We hebben het afgelopen schooljaar op alle locaties vooruitgang geboekt in het realiseren van de ambities. Gepersonaliseerd leren krijgt steeds meer vorm, evenals het verbinden met de omgeving.

We hebben als managementteam in onze tweedaagse gewerkt rond het thema 'gespreid leiderschap', omdat we het benutten van de professionele ruimte van alle medewerkers verder willen vergroten. Ook hebben we als mt stilgestaan bij ons eigen leren: hoe kunnen we dat leren verdiepen en inzetten voor de realisatie van de ambities.

Dit schooljaar staat voor ons in het teken van verbinding, van de relatie; met de leerlingen, de collega's, ouders/verzorgers, het PO en VO, het vervolgonderwijs, bedrijven en organisaties.

In dit jaarplan staan onze visie en ambities centraal. Alles wat we hier beschrijven, staat in het teken van de realisatie ervan, dat moge blijken uit de vele activiteiten van al onze medewerkers.

Visie

We willen bijdragen aan het welbevinden en de ontwikkeling van leerlingen in een belangrijke fase van hun leven, waarin ze verregaande beslissingen moeten nemen die bepalend zijn voor de rest van hun leven. We bieden daartoe goed onderwijs en goede ondersteuning op een fijne school vanuit de kernwaarden inspireren, presteren en respecteren.

Onze leidende principes

- Onze leerling staat centraal
- Onze docent maakt het verschil
- Verbinden met de omgeving van de leerling
- We hebben hoge verwachtingen en leveren maximale inzet

Namens alle collega's van het Esdal College,

Matthias Kooistra
Ghita Kolker

2 Algemene ontwikkelingen

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de algemene ontwikkeling van het schooljaar 2018-2019 en blikken we vooruit op het huidige schooljaar.

De eerste ambitie van het Esdal College is Onze leerling staat centraal. Deze ambitie vormt het ijkpunt van vele (beleid)beslissingen: wordt de leerling echt beter van de keuze die we gaan maken? Op alle locaties vinden volop ontwikkelingen plaats om het onderwijs en de organisatie daarvan te herzien. Uitgangspunt daarbij is steeds de leerling.

Het Esdal College heeft zes locaties met elk een eigen leerling- en docentenpopulatie, een eigen wijze om de ambities van het Esdal College vorm te geven. Wij hechten aan die diversiteit omdat die de leerling ten goede komt.

Voor een beschrijving van die ontwikkelingen verwijzen we naar de locatiejaarplannen, de geformuleerde ambities en het verbeterplan, zoals beschreven in de inleiding.

2.2 Pedagogisch-, didactisch- en schoolklimaat

Alle locaties van het Esdal College worden gekenmerkt door een veilig leer- en leefklimaat. Dat blijkt elk jaar opnieuw uit de leerlingen- en ouderenquêtes waarin daar expliciet naar gevraagd wordt. In de locatiejaarplannen staat duidelijk beschreven wat de visie van de locatie op het schoolklimaat is en op welke wijze zij daar vorm aan geven.

2.3 Leerlingenaantallen

Op 1 oktober 2018 hadden we onderstaande leerlingenaantallen.

	2019	2018
Oosterstraat	1280	1323
Boermarkeweg	436	498
Esdal Vakcollege	227	242
Klazienaveen	482	454
Borger	187	197
Oosterhesselen	210	215
OPDC	24	24
VAVO	13	11
Totaal incl. OPDC en VAVO	2859	2977
Totaal excl. OPDC en VAVO	2822	2934

Het leerlingenaantal blijft dalen. Opvallend was de daling van het marktaandeel van de Oosterstraat. Een hele duidelijke verklaring is er niet te geven. Van een van de 'hofleveranciers' ging een forse stroom leerlingen naar een van de andere VO-scholen. De directeur heeft daar geen speciale verklaring voor. Ook het leerlingenaantal van de Boermarkeweg is gedaald. De daling van het marktaandeel op deze locatie is een trend. Met de vernieuwingen in het onderwijssysteem hoopt de locatie de trend te keren. Een andere mogelijke verklaring van de leerlingendaling zou de ophoging van de adviezen van het primair onderwijs kunnen zijn, waardoor een relatief groot aantal leerlingen alsnog opstroomt naar de Oosterstraat.

De effecten van de krimp werden vooral zichtbaar in de formatie: we moesten afscheid nemen van een aantal medewerkers met een tijdelijke benoeming en een aantal medewerkers moest de overstap maken naar een andere locatie of werd werkzaam op twee locaties.

De ontgroening van de regio zet zich de komende jaren voort en vraagt continu aandacht.

2.4 VSV

Schooljaar 2017-2018

Locatie	onderbouw	vmbo bovenbouw	havo/vwo bovenbouw	totaal per locatie	totaal in % per locatie
Oosterstraat	0	0	3	3	0,22%
Boermarkeweg	0	0	0	0	0,00%
Weerdingerstraat	1	8	0	9	3,71%
Borger	0	4	0	4	2,01%
Klazienaveen	1	4	0	5	1,08%
Oosterhesselen	2	2	0	4	1,85%
Totaal Esdal College	4	18	3	25	0,84%

In vergelijking met het vorige schooljaar is er sprake van een stijging, het percentage was 0,46%. Met name de locaties Weerdingerstraat, Borger, Klazienaveen en Oosterhesselen zorgen voor deze stijging. De stijging kan worden verklaard door het aantal leerlingen met een te ernstige problematiek voor het reguliere VO. Alle leerlingen zijn in beeld.

2.5 Opleidingsaanbod

Afgelopen schooljaar hebben geen wijzigingen plaatsgevonden in het opleidingsaanbod van het Esdal College. Ook dit schooljaar zijn er geen wijzigingen.

2.6 Aantal medewerkers

	2017-2018		2018-2019		2019-2020	
	fte	aantal	fte	aantal	fte	aantal
OP	212	266	209	261	194	262
OOP	51	67	49	67	48	64
Directie	9	9	8	9	8	8

2.7 Samenwerking met de omgeving

In een regio die ontgroent, wordt samenwerken met andere partijen steeds belangrijker. De krimp is echter niet de enige reden om met diverse partijen samen te werken. Het Esdal College doet dat met name ook in het belang van de leerlingen en voor de kwaliteit van het onderwijs.

Een aantal voorbeelden:

- met de drie vo-scholen in Emmen o.a. over het in stand houden van het onderwijsaanbod, de gezamenlijke voorlichting aan en communicatie met het PO;
- met DOVOC over afstemming op het gebied van personeelszaken, kwaliteit en bestuurlijke aangelegenheden;
- met het Drenthe College o.a. over doorlopende leerlijnen, Entree NT2-onderwijs voor de Taalklasleerlingen, met de decanen over het portfolio;
- met NHL Stenden Hogeschool over mogelijkheden voor een doorlopende leerlijn voor de HBO-V flexopleiding;
- met Renn-4 over de symbiose opleiding met het Vakcollege;
- we zijn lid van het vmbo-mbo-overleg;
- we nemen deel aan het TechNet-overleg;

- met sociale instellingen en het bedrijfsleven over (LOB)-stages;
- met het PO o.a. over doorlopende leerlijnen, het aanbieden van voorlichtingen, het organiseren van techniek- en verdiepingslessen, het organiseren van Profiellere dagen, de begeleidingsstructuur, deelname aan het POVO-overleg;
- met het Deltion College, CIBAB en het Noorderpoortcollege over mogelijkheden tot samenwerking.

Sterk Techniek Onderwijs

Het Esdal College is penvoerder van het project Sterk Techniek Onderwijs (STO). De andere deelnemers zijn: Hondsrugcollege, Carmelcollege, Terra en RSG Ter Apel. Het Drenthe College participeert als MBO in de plannen. Vanuit het bedrijfsleven zijn er intenties van: VPB, Bouwmensen Noord, BG&M BV, de OMB en de BVT.

Inmiddels is de subsidie toegekend en is er dit najaar begonnen met de voorbereidingen voor de uitvoering.

Regionale Aanpak lerarentekort

Ook in de regio Zuidoost Drenthe begint het lerarentekort merkbaar te worden. Aan het begin van dit schooljaar is het ons, op één vacature na, opnieuw gelukt om alle functies te vervullen.

Aan het eind van het schooljaar is een subsidieaanvraag ingediend, de subsidie is in september 2019 toegekend.

Samenwerking tussen de schoolbesturen is gewenst om:

- de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en te verhogen;
- de loopbaanmogelijkheden van de medewerkers van de schoolbesturen te behouden en te vergroten;
- tot een passende oplossing te komen voor het krimpende aantal leerlingen;
- tot een passende oplossing te komen voor het lerarentekort bij specifieke vakken;
- de werkgelegenheid binnen de regio te behouden.

De deelnemende schoolbesturen zijn:

1. CS Vincent van Gogh
2. De Nieuwe Veste
3. Dr. Nassau College
4. Esdal College
5. Hondsrug College
6. Roelof van Echten College
7. RSG Ter Apel
8. RSG Wolfsbos
9. Stad en Esch Onderwijsgroep
10. Stichting Carmelcollege
11. Stichting praktijkonderwijs Emmen e.o.
12. SVOSW (Voortgezet onderwijs Steenwijkerland-Weststellingwerf)
13. Terra College

Een belangrijke doelstelling is te komen tot een regionaal mobiliteitscentrum, waarin vraag en aanbod op elkaar zijn afgestemd en er ook diverse mogelijkheden voor opleiding en scholing zijn opgenomen. Het project loopt af op 31 juli 2020.

2.8 Samenwerkingsverband

Binnen het samenwerkingsverband waar het Esdal College deel van uitmaakt, hebben zich het afgelopen jaar een aantal ingrijpende veranderingen voorgedaan. Een van de belangrijkste daarvan is dat het beleidsuitgangspunt 'Zo regulier mogelijk' er concreet toe leidt dat er een herinrichting van het OPDC plaatsvindt. Met ingang van 1 augustus 2021 zullen er geen leerlingen meer vanuit het PO op het OPDC geplaatst worden, alle leerlingen worden regulier of in het SVO geplaatst. Deze keuze heeft personele consequenties. Er wordt dit schooljaar een sociaal plan gemaakt en ook de begroting wordt afgestemd op deze beleidsontwikkeling.

2.9 Organisatieontwikkeling

Er hebben zich in het schooljaar 2018-2019 geen grote organisatiewijzigingen voorgedaan.

2.10 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

In het voorjaar van 2019 zijn we gestart met een sollicitatieprocedure voor de locatiedirecteur Borger en Oosterhesselen, in verband met het vertrek van de zittende directeur. Tot ons genoegen hebben we een vrouwelijke locatiedirecteur kunnen benoemen. Dat maakt dat we nog geen evenredige vertegenwoordiging in de schoolleiding hebben, maar dat er wel sprake is van vooruitgang. Van de vijf directeurs zijn er nu twee vrouw. Binnen het totale managementteam, inclusief de directeur/bestuurder, is nu een derde vrouw.

2.11 Huisvesting

Op het gebied van huisvesting hebben zich het afgelopen schooljaar veel ontwikkelingen voorgedaan. Ook komend schooljaar staat er veel op stapel.

Esdal Vakcollege

Na vele jaren overleg met de gemeente Emmen is in het voorjaar definitief het besluit genomen voor nieuwbouw. De nieuwbouw vindt plaats op de Campus van het Esdal College. Het nieuwe schoolgebouw krijgt drie moderne praktijklokalen (Mobiliteit & Transport, Dienstverlening & Producten en Horeca, Bakkerij & Recreatie), een restaurant, een theater en een aantal studio's. In oktober is de bouw gestart. De verwachting is dat de nieuwbouw klaar zal zijn in november 2020 en dat de leerlingen en docenten rond de kerstvakantie kunnen verhuizen.

Klazienaveen

De ontwikkelingen rond de inhuizing van het PO in het gebouw staan stil. Er is een probleem geconstateerd met de dakbedekking van de gymzaal, dat is inmiddels verholpen. We hopen dat de gesprekken over inhuizing dit schooljaar weer gestart kunnen worden en we een begin kunnen maken met de realisatie van een nog nauwere samenwerking.

Boermarkeweg

Voor de locatie Boermarkeweg is een nieuw technieklokaal ingericht in het gebouw Angelsloërdijk. De Boermarkeweg is een Bèta Challenge school en biedt het vak Techniek en Toepassing aan en daarvoor was een goed geoutilleerd lokaal nodig. Voor dit schooljaar staan er geen ingrijpende verbouwingen gepland.

Oosterstraat

Een belangrijke verbouwing was het verplaatsen van de medewerkerskamer naar de benedenverdieping, op de plaats van de mediatheek. Die is nu gehuisvest op de plek waar de medewerkerskamer eerst zat. Een andere verbouwing was het verwijderen van de buitenkas. Voor dit schooljaar staan er geen ingrijpende verbouwingen gepland.

Oosterhesselen

Het afgelopen schooljaar is het overleg gestart en afgerond voor de inhuizing van de Openbare Bibliotheek. De financiering kwam rond en de ambitie is dat de bibliotheek per 1 januari 2020 een plek heeft in het schoolgebouw. Dat heeft de nodige verbouwingen tot gevolg. Deze verbouwing wordt tevens aangegrepen om een aantal andere zaken ook mee te nemen, met name de klimaathuishouding moet daardoor verbeteren. De verbouwingen zijn in volle gang.

Borger

In Borger vinden de gesprekken met de gemeente nog steeds plaats. Inmiddels is duidelijk dat de gemeente het Esdal College graag in het dorp wil houden. Het struikelblok is de financiering.

Centrale administratie

De centrale administratie krijgt een plek in de nieuwbouw van het Vakcollege. Omdat de gemeente Emmen de kantoren graag wilde slopen, is gezocht naar vervangende huisvesting. Die is uiteindelijk gevonden in het gebouw van de Angelsloërdijk. Daartoe heeft een verbouwing plaatsgevonden.

De centrale administratie verhuist rond de kerstvakantie van 2020 naar de nieuwbouw van het Vakcollege.

2.12 Formatief en financieel beleid

Ook voor onze financiële situatie geldt dat we daar een maximale inzet vergen. We streven naar een financiële gezonde basis waarbij we voortdurend de kwaliteit van het onderwijs en de inzet van onze medewerkers stimuleren. Wat betreft deze ambitie zitten we op koers. De bedrijfsvoering is op orde en 'in control'. De kengetallen voor de solvabiliteit en de liquiditeit laten we zien dat we financieel gezond zijn.

	2020	2021	2022	2023	2024
solvabiliteit					
eigen vermogen + voorzieningen / totale vermogen	82,8%	83,3%	83,1%	83,3%	83,4%
eigen vermogen / totale vermogen	70,0%	70,0%	67,9%	67,0%	66,5%
weerstandvermogen	40,7%	41,2%	41,9%	43,3%	44,8%
huisvestingsratio	6,7%	6,8%	6,3%	6,4%	6,5%
liquiditeit					
current ratio	1,9	2,2	1,9	2,0	2,1
werkkapitaal	3.994	5.238	3.958	4.364	4.339
rentabiliteit					
rentabiliteit eigen vermogen	-2,7%	-3,7%	-4,1%	-3,3%	-3,6%

2.13 Verantwoording sponsorgelden

Binnen het Esdal College wordt niet gewerkt met sponsorgelden om het reguliere onderwijs vorm te geven.

Bij buitenschoolse activiteiten is er incidenteel sprake van sponsorgelden.

2.14 AVG

Een van de laatste stappen van de invoering van de AVG was het invoeren van WisConnect voor de informatie- en toestemmingsformulieren (oud)leerlingen en (oud)personeelsleden. Die

invoering verliep moeizaam, er bleken toezeggingen gedaan te zijn die in de praktijk niet werkten. Na onderhandelingen hebben we het contract opgezegd en gekozen voor de AVG-module van Magister.

2.15 Duurzaamheid

In het inkoopbeleid van het Esdal College is expliciet opgenomen dat we werken aan duurzaamheid. Bij alle aanbestedingen is duurzaamheid dan ook een factor. Bij de verbouwingen, zoals beschreven paragraaf 2.10, is duurzaamheid onderdeel geweest van alle aanbestedingen.

3 Onderwijs

3.1 Inleiding

Het onderwijs aan en de begeleiding van al onze leerlingen is onze belangrijkste taak. Onze visie is immers:

We willen bijdragen aan het welbevinden en de ontwikkeling van leerlingen in een belangrijke fase van hun leven, waarin ze verregaande beslissingen moeten nemen die bepalend zijn voor de rest van hun leven. We bieden daartoe goed onderwijs en goede ondersteuning op een fijne school vanuit de kernwaarden inspireren, presteren en respecteren.

Vanuit deze visie werken we continu aan het verder ontwikkelen en verbeteren van ons onderwijs.

3.2 Aanmeldingen en marktaandeel

In onderstaande tabel de aanmeldingen voor het schooljaar 2019-2020 (1 oktober telling). Wat opvalt is, is de tegenvallende aanmelding op de Oosterstraat.

Locatie	Prognose	Stand aanmeldingen per 1 oktober 2019
Oosterstraat	225	189
Boermarkeweg	96	81
Vakcollege	40	45
Klazienaveen	120	109
Borger	44	49
Oosterhesselen	36	46
Totaal	561	519

Voor wat betreft het marktaandeel in de regio, dan maakt onderstaande tabel duidelijk dat deze voor het gehele Esdal College is gedaald bijna 0,4% na de lichte stijging van vorig jaar.

Locatie	OOS	BMW	EVE	Borger	KLZ	OHS	Totaal
Aanmeldingen 2018-2019	245	90	37	35	127	37	571
Aanmeldingen 2019-2020	189	81	45	49	109	46	519
Verskil ten opzichte van 2018-2019	-56	-9	8	14	-18	9	-52
Correctie voor de krimp 2,6% (gem. regio)	-6	-2	-1	-1	-3	-1	-15
Daling in marktaandeel in % leerlingen SWV	-0,5%	-0,1%	0,1%	0,1%	-0,1%	0,1%	-0,4%

Op alle locaties zijn de aanmeldingen geanalyseerd en is, indien nodig, het beleid aangepast. De daling van de locatie Oosterstraat is het meest opvallend. De Oosterstraat heeft op basis van de evaluatie de relaties met het PO aangehaald en heeft gekozen voor een eenduidig verhaal over de inrichting van de onderbouw. We gaan er van uit dat de daling een incident gebleken is.

3.3 Gepersonaliseerd leren en flexibilisering

Op alle locaties wordt het gepersonaliseerd leren verder ontwikkeld.

Boermarkeweg

De Boermarkeweg is, na een jaar met twee pilots, dit schooljaar gestart met de invoering van een flexrooster in leerjaar 1. De pilots zijn geëvalueerd met leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers. Dat heeft geleid tot een aantal organisatorische aanpassingen. Vooral het gesprek met de ouders/verzorgers heeft ertoe geleid dat ervan is afgezien om het flexrooster in de hele onderbouw in te voeren. Ouders uit leerjaar 1 van het vorige schooljaar gaven aan dat zij niet voor dit concept hebben gekozen. Voor de herfstvakantie heeft de eerste evaluatie plaatsgevonden. Een belangrijke conclusie is dat met name de mentoren/coaches meer in tijd gefaciliteerd moeten worden, om ervoor te zorgen dat de leerlingen de goede keuzes maken.

Oosterstraat

De Oosterstraat heeft vorig schooljaar twee flexuren ingevoerd in leerjaar 1 en 2. In deze flexuren heeft de leerling de mogelijkheid om te kiezen voor extra Nederlands, wiskunde of Engels. Ook het excellentieprogramma is vormgegeven binnen de flexuren. Dit schooljaar zijn de flexuren ook in leerjaar twee ingevoerd. De ambitie is de flexuren volgend jaar tot en met leerjaar drie in te voeren.

Voor de bovenbouw is er voor gekozen de lessentabel niet aan te passen, maar per vak één uur aan te wijzen als flexuur. De docent bepaalt zelf welk uur dat is. In dat uur krijgen de leerlingen de gelegenheid om zelfstandig te werken aan de onderdelen van het vak waar zij meer moeite mee hebben. De docent fungeert dan meer als coach.

Esdal Vakcollege

Het Vakcollege is dit jaar gestart met een flexrooster met instructielessen van 30 minuten en flexlessen van 30 minuten waarin leerlingen eigen keuzes kunnen maken. De mentor/coach begeleidt ze bij het maken van de keuzes.

De locatie werkt met een Junior College. Leerlingen krijgen twee jaar lang les van een beperkte groep docenten. Met het Junior College gaat de overgang van het PO naar het VO geleidelijker. Een andere belangrijke reden voor het Junior College is om de keuzes over richting en niveau zo lang mogelijk uit te stellen.

Klazienvveen

De locatie bouwt gestaag verder op alle ingezette veranderingen: het flexrooster, het Junior College, het verdiepen van het werken met Performance Types, LOB.

Oosterhesselen

Dit schooljaar werkt de locatie voor het tweede jaar met het 80-minutenrooster. Daardoor zijn er minder leswisselingen op een dag en hebben docenten meer tijd om te differentiëren tussen leerlingen. Van docenten vraagt het een goede didactische voorbereiding van hun lessen: voldoende afwisseling in werkvormen. Leerlingen kunnen zich inschrijven voor studie- en huiswerkuren. In de studie uren zijn vakdocenten aanwezig voor extra begeleiding, in de huiswerkuren (stilte uren) kunnen leerlingen zelfstandig leren. Op deze manier is de locatie vrijwel huiswerkvrij. De locatie werkt met meervoudige intelligentie.

Dienstverlening en Producten krijgt een prominentere plaats, hetgeen vooral tot uiting komt in meer verbinding met de omgeving.

Borger

Dit schooljaar werkt de locatie voor het tweede jaar met het 80-minutenrooster en het Junior College in het eerste leerjaar. Dit schooljaar is het Junior College ook ingevoerd in het tweede leerjaar van de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg.

Het tweede leerjaar van de mavo/havo-klassen gaat regulier werken.

De locatie werkt verder aan de invoering van Performance Types in de lessen en in het mentoraat.

3.4 Toetsing en afsluiting

Het vorige schooljaar stond sterk in het teken van toetsing en afsluiting. Door de problemen in Maastricht en Amsterdam kwam de focus sterk te liggen op het schoolexamen.

De checklists van de VO-raad zijn ingevuld door de examencommissies op de locaties en door de bestuurssecretaris. Op basis daarvan heeft de stuurgroep Onderwijs en Kwaliteit een inschatting gemaakt van de risico's bij het Esdal College. De conclusie was dat er weinig risico bestond, maar dat er wel degelijk verbeteringen mogelijk waren. Met name de pta's behoeften een grondige herziening. Die herziening heeft op alle locaties plaatsgevonden.

Daarnaast is er een Examencommissie ingesteld, bestaande uit de examensecretarissen, een locatiedirecteur en het lid kerndirectie. De examencommissie komt minimaal twee maal per jaar bijeen. De bijeenkomst in het voorjaar staat vooral in het teken van wijzigingen in de examenreglementen en het algemene deel van het PTA. De bijeenkomst in het najaar heeft vooral een evaluatief karakter en leidt tot beleidsadviezen voor verbetering.

Met de examencommissie zijn ook de diverse checklists van de VO-raad ingevuld en van beleidsaanbevelingen voorzien, die vervolgens in het mt worden besproken en vastgesteld.

In juni 2019 werd de locatie Klazienaveen voor de afdeling basis bezocht door de inspectie in het kader van een verificatieonderzoek naar standaard OP8, toetsing en afsluiting. Uit het onderzoek kwam naar voren dat het meest in orde was, een aantal punten kon nog wat verbeterd. Die verbeteringen zijn inmiddels doorgevoerd, ook op de andere locaties.

Het formatief evalueren/formatief handelen wordt op alle locaties verder uitgebouwd.

We ontwikkelen dit jaar een visie op toetsing en afsluiting. Op basis daarvan formuleren we nieuw toetsbeleid.

Ook dit schooljaar blijft toetsing en afsluiting een belangrijk thema. We zetten met name in op het beter positioneren van de examensecretarissen. Daartoe gebruiken we de checklist van de VO-raad. Ook komt er op elke locatie een 'schaduwsecretaris' in het kader van de continuïteit en de kwaliteit.

3.5 Vakwerkplannen

Een aantal jaren geleden is een format ontwikkeld voor de vakwerkplannen van de secties. Gezien de vele onderwijskundige ontwikkelingen, de ambities op het terrein van kwaliteitszorg en – cultuur en de veranderde eisen aan toetsing en afsluiting, is het format voor de vakwerkplannen toe aan een herziening. De stuurgroep Onderwijs & Kwaliteit ontwerpt een nieuw format, zodat de vakwerkplannen voor 2020-2021 weer aan de eisen voldoen.

3.6 Doorlopende leerlijnen

Dit schooljaar onderzoeken we samen met het Drenthe College. NHL Stenden, zorginstellingen en de andere VO-scholen in Emmen de mogelijkheden voor een doorlopende leerlijn voor de HBO-V flexopleiding.

Daarnaast blijven we met het Drenthe College werken aan doorlopende leerlijnen voor vakken en profielen.

3.7 Burgerschap

Het Esdal College heeft er bewust voor gekozen om de maatschappelijke stage te handhaven op alle locaties. We zijn ervan overtuigd dat de maatschappelijke stage een grote meerwaarde heeft in het kader van burgerschap.

Daarnaast heeft elke locatie de verplichting om met leerlingen te werken aan een goed doel, dat door de leerlingen is aangedragen en een regionaal karakter kent.

Ook wordt in de vakwerkplannen van de secties aandacht besteed aan burgerschap.

3.8 Plusdocument

Het is ons in het schooljaar 2018-2019 niet gelukt een plusdocument te ontwerpen dat de instemming kreeg van alle locaties en de mr. Er bleek te weinig consensus over de inhoud van het plusdocument. De stuurgroep Onderwijs & Kwaliteit komt dit jaar met een nieuw voorstel, met de ambitie het plusdocument in te voeren in het schooljaar 2020-2021.

3.9 Kwaliteit

Kwaliteitsbeleid

Op het terrein van het kwaliteitsbeleid gebeurde er de afgelopen jaren al veel. In de pdca-cyclus zit een kwaliteitskalender, waarin alle kwaliteitsonderwerpen per maand zijn opgenomen. Jaarlijks wordt de inhoud van de kalender geëvalueerd en aangepast.

Kwaliteitsbeleid omvat in de visie van het Esdal College echter meer dan die kwaliteitsaspecten. We willen toe naar een kwaliteitscultuur, waarin het voor alle medewerkers vanzelfsprekend is om na te denken over kwaliteit.

Ook constateren we dat we de onderwijsvernieuwing die op alle locaties plaatsvindt, willen monitoren en van betekenis willen voorzien, maar dat de reguliere meetinstrumenten daarvoor niet toereikend zijn.

Daarom zijn alle activiteiten rondom kwaliteit in verband gebracht, voorzien van een kader, van instrumenten en van een proces in de notitie Kwaliteitsbeleid. Aan het eind van dit schooljaar evalueren we het kwaliteitsbeleid en passen het, indien nodig, aan.

Centraal in het kwaliteitsbeleid staan de 'foto's' van de locaties. Twee maal per jaar levert elke locatie een overzicht aan van de kwaliteitsaspecten zoals die zijn opgenomen in de kwaliteitsmatrix. De eerste foto in september is het locatiejaarplan, waarop de dmr instemming verleent. De tweede foto, in mei, geeft een overzicht van de voortgang en is tevens de basis voor het locatiejaarplan voor het nieuwe schooljaar.

Het locatiejaarplan wordt besproken in het najaar managementgesprek tussen de locatieleiding en de kerndirectie. In de zeswekelijkse bilaterale met de locatiedirecteuren wordt de voortgang gemonitord.

De tweede foto wordt eveneens besproken in een managementgesprek. Deze foto wordt ter informatie voorgelegd aan de dmr, de mr en de raad van toezicht.

Tweemaal per jaar bezoekt de kerndirectie de locaties en verifieert in lesbezoeken en gesprekken met medewerkers en leerlingen de actuele stand van zaken. Terugkoppeling van de ervaringen vindt plaats in de bilaterale gesprekken met de locatiedirecteuren.

Visitaties

In het schooljaar 2018-2019 heeft een aantal visitaties plaatsgevonden.

Vanuit het samenwerkingsverband zijn het Vakcollege en Klazienaveen bezocht, resp. op 11 oktober 2018 en 4 april 2019. Op beide locaties constateerde de commissie dat de begeleiding van leerlingen goed georganiseerd is. De commissie constateerde ook dat een gedegen

beleidsdocument ontbrak en dat een dergelijk document handvatten biedt voor een cyclische evaluatie. De locaties pakken dat dit jaar op.

Op de locatie Oosterstraat is de bovenbouw van het vwo op 5 februari 2019 gevisiteerd door collega's van RSG Ter Apel. Aan de visitatie lag een zelfevaluatie ten grondslag. Op basis van een lesobservatieformulier gebaseerd op de vijf rollen van de docent, aangevuld met items voor het observeren van het hogere orde denken, heeft visitatiecommissie lessen bezocht en met leerlingen en docenten gesproken.

De conclusie was dat het hogere orde denken weinig werd waargenomen, dat activerende didactiek en differentiëren niet veel werden gezien en ook dat de leerdoelen en de reflectie daarop onvoldoende zichtbaar waren.

In het teamplan van het vwo voor het huidige schooljaar wordt veel aandacht besteed aan bovengenoemde zaken.

Op 28 juni 2019 bracht de inspectie voor het onderwijs een bezoek aan de afdeling basis van de locatie Klazienaveen in het kader van het verificatieonderzoek naar standaard OP8 Toetsing en afsluiting. Zie voor de uitkomsten paragraaf 3.3.

Op 18 september 2019 bezocht de inspectie de locatie Oosterhesselen in het kader van het verificatieonderzoek vanuit het Samenwerkingsverband. De inspectie constateerde dat de begeleiding op de locatie goed is vormgegeven. De inspecteur adviseerde om steeds goed te blijven beoordelen of de locatie sommige zorgvragen wel aan kan.

Voor 2019-2020 staat het Esdal College op de rol voor het vierjaarlijks onderzoek. Op 15 november 2019 vindt het gesprek met het bestuur plaats.

Leerling tevredenheid

In het voorjaar van 2019 hebben we de leerling enquête afgenomen op alle locaties. De Laks-monitor wordt eenmaal in de twee jaar afgenomen. Elk andere jaar meten we zelf de tevredenheid van de leerling met dezelfde vragenlijst als die van de Laks-monitor.

In onderstaande tabel de uitkomsten per locatie en de vergelijking met de uitkomsten van de vorige enquête.

De resultaten zijn besproken in de leerlingenraden, in klassen, de teams, de dmr en vervolgens voorzien van verbeteracties. Deze zijn opgenomen in de locatiejaarplannen 2019-2020.

Locatie	Laks 2017-2018	2018-2019
Boermarkeweg	6,2	6,3
Oosterstraat	6,5	6,3
Esdal Vakcollege	6,7	7,2
Klazienaveen	6,8	7,3
Borger	6,6	6,1
Oosterhesselen	6,4	6,9

Oudertevredenheid

In onderstaande tabel de oudertevredenheid, gemeten aan het begin van het schooljaar. We realiseren ons dat we door dit tijdstip van afname te vroeg zijn om mee te doen aan de enquête in Vensters. De reden voor het tijdstip is dat we dan veel ouders op school hebben tijdens ouderavonden, waardoor de respons hoger is dan wanneer we ouder per mail vragen om de

enquête in te vullen. Voor ons is een hoge respons belangrijk, omdat we daardoor gefundeerdere conclusies kunnen trekken.

De resultaten worden besproken in de teams, de dmr, de ouderraad, het managementteam en in de managementgesprekken. De resultaten zijn stabiel. Opvallend dit jaar was dat de respons lager geworden is. We onderzoeken wat daar de oorzaak van kan zijn en formuleren verbetervoorstellen indien nodig.

	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Boermarkeweg	7,3	7,3	7,4
Borger	7,1	7,2	7,6
Klazienaveen	7,8	7,7	-
Oosterhesselen	7,8	7,8	Onvoldoende respons
Oosterstraat	7,6	7,4	7,3
Vakcollege	7,6	7,5	-

We constateren dat de respons ook met deze werkwijze terugloopt. We gaan dit jaar op zoek naar andere manieren om de oudertevredenheid te meten. De locaties Klazienaveen en het Vakcollege hebben om die reden dit schooljaar de enquête niet afgenomen, maar een werkgroep in het leven geroepen die alternatieven ontwikkeld.

Ook willen we de ouderbetrokkenheid vergroten. Daartoe neemt de directeur/bestuurder, samen met een ouder en een docent, deel aan het leernetwerk Betrokken stakeholders van de VO-raad. We verwachten daarmee meer instrumenten te ontwikkelen dan uitsluitend een enquête.

3.10 Resultaten en Opbrengsten

Examenresultaten

Jaarlijks, in oktober, verschijnen de examenresultaten in Vensters. In elk locatiemanagementteam worden de resultaten besproken en geanalyseerd. De vaksecties krijgen de opdracht om een analyse te maken en, indien nodig, verbeterafspraken te maken.

Borger

Voor de locatie Borger zien we dat de resultaten nog niet stabiel zijn, ze fluctueren. In het managementgesprek tussen de kerndirectie en de locatieleiding geeft de locatiedirecteur een verklaring. Er hebben veel wisselingen plaatsgevonden in het personeel, met name de sectie Engels kampt nog met de effecten daarvan. Doordat er inmiddels een stabiel team is, is de verwachting dat dat effect zal hebben op de resultaten. Een andere verklaring is gelegen in het feit dat het pedagogisch-didactisch klimaat het afgelopen schooljaar minder aandacht heeft gehad. Om dat weer onder de aandacht te brengen is een aantal afspraken opnieuw onder de loep genomen en aangepast. De invoering van het kwaliteitsbeleid, waarbij de Regiegroep Onderwijs en Kwaliteit de resultaten en opbrengsten deelt met de docenten, moet eveneens leiden tot verbetering en stabilisatie. Een en ander is verwerkt in een verbeterplan.

Oosterstraat

Voor de locatie Oosterstraat waren de examenresultaten 2018-2019 zeer teleurstellend. De dalende tendens voor de havo heeft zich voortgezet en komt daarmee voor het CE-cijfer onder de norm. Ook het bovenbouwsucces komt onder de norm.

De trend voor het vwo is niet omgebogen, ook hier is sprake van een dalende tendens. Voor het vwo zijn de resultaten nog boven de norm, maar desalniettemin zorgwekkend.

De locatiedirecteur heeft van de kerndirectie de opdracht gekregen een Regiegroep Kwaliteit op te richten die het proces voor verbetering van de resultaten én het pedagogisch-didactisch klimaat gaat vormgeven en monitoren. De regiegroep heeft een procesplan opgesteld, doet onderzoek in de school, analyseert en komt met verbetervoorstellen op de korte termijn en op de lange termijn, zodat er sprake is van een duurzame ontwikkeling.

Een ander heeft geleid tot wisselingen in de locatieleiding. Twee teamleiders hebben aangegeven hun functie neer te willen leggen. Het havo-team wordt inmiddels geleid door een interim teamleider met ervaring in trajecten van Leren Verbeteren. De werving voor nieuw teamleiders is in gang.

Slaagpercentage

Als afronding van de schoolloopbaan hebben 654 leerlingen aan het centraal examen deelgenomen. In de onderstaande tabel de resultaten per locatie en studie.

Percentage geslaagden/gezakten examen 2019 na tweede tijdvak								
		Kandidaten	Afgewezen	Geslaagd	Perc. geslaagd	Locatie	Percentage afgewezen	Percentage geslaagd
Boermarkeweg	TL	115	7	108	93,9%	Boermark	6,1%	93,9%
Weerdingerstraat	BBL	28	2	26	92,9%	Weerding	3,8%	96,2%
	KBL	25	0	25	100,0%			
	Totaal	53	2	51	96,2%			
Borger	BBL	8	0	8	100,0%	Borger	6,5%	93,5%
	KBL	12	0	12	100,0%			
	TL	26	3	23	88,5%			
	Totaal	46	3	43	93,5%			
Klazienaveen	BBL	34	0	34	100,0%	Klazienav	0,9%	99,1%
	KBL	29	1	28	96,6%			
	GL/TL	52	0	52	100,0%			
	Totaal	115	1	114	99,1%			
Oosterhesselen	BBL	7	0	7	100,0%	Oosterhes	6,4%	93,6%
	KBL	13	0	13	100,0%			
	TL	27	3	24	88,9%			
	Totaal	47	3	44	93,6%			
Oosterstraat	HAVO	162	31	131	80,9%	Oosterstra	17,4%	82,6%
	VWO	119	18	101	84,9%			
	Totaal	281	49	232	82,6%			
Totaal		657	65	592	90,1%			

Rekenbeleid

Het rekenbeleid wordt vormgegeven op de locaties. Begin februari 2019 is een streep gezet door zowel de centrale rekentoets in het vo, als het plan van minister Slob om als alternatief rekenen

met een apart cijfer te laten meetellen voor het schoolexamen. Rekenen zal - volgens het plan van de Nederlandse Vereniging van Wiskundeleraren - worden geïntegreerd in wiskunde en als onderdeel van wiskunde worden getoetst.

Taalbeleid

Het taalbeleid van het Esdal College wordt volledig vormgegeven op de locaties. In de locatiejaarplannen wordt daar expliciet aandacht aan besteed.

Leermiddelenbeleid

We werken op alle locaties met het Chromebook. Dit schooljaar gaat de invoering in voor leerlingen in het zesde leerjaar. Daarmee is bereikt dat in alle leerjaren het Chromebook tot de leermiddelen behoort.

We gaan uit van blended learning, dat betekent dat leerlingen digitaal en met boeken werken. Drie jaar geleden zijn we gestart met het faciliteren van docenten die eigen leermiddelen willen maken. Ook dit jaar zijn er weer collega's die gebruik maken van die faciliteiten, inmiddels is dat ondergebracht in de ontwikkeltijd uit de COA-vo. Voorwaarde is dat het materiaal door de gehele vaksectie gebruikt gaat worden en er minder leermiddelen op de 'boekenlijst' komen te staan. Een tweede mooie ontwikkeling is dat steeds meer docenten doelgericht gaan werken en minder de methode als richtlijn gaan gebruiken.

De jaarlijkse analyse van de het leermiddelenbeleid leidt tot de conclusie dat vier van de zes locaties ruim boven hun budget uitkomen, dat heeft met name te maken met methodelicensies. Het doel voor dit schooljaar is om meer te sturen op de keuzes van de vaksectie door de locatiedirecteuren. Ook starten we de voorbereidingen om in het schooljaar 2020-2021 een eigen boekenfonds te realiseren.

Onderwijstijd

In het schooljaar 2018-2019 hebben alle locaties voldaan aan de wettelijke vereiste onderwijstijd. Ook de realisatie over de gehele schoolloopbaan laat zien dat er voldoende onderwijstijd wordt aangeboden. Voor het schooljaar 2019-2020 is de planning van de onderwijstijd inmiddels vastgesteld en op basis van de planning wordt ook dit schooljaar de onderwijstijd gehaald.

3.11 Verantwoording en dialoog

We verantwoorden jaarlijks in de Vensters. Daarnaast onderschrijven we de code Goed Onderwijsbestuur en plaatsen alle verantwoordingsdocumenten op onze website. In de Lokale Educatieve Agenda 2.0 vindt overleg plaats over onderwijs met andere scholen en de gemeente Emmen.

Op diverse ouderavonden vragen we ouders naar hun mening over zaken die de locaties betreffen.

3.12 De invloed leerlingen van leerlingen en ouders op het beleid

De invloed van onze leerlingen op het beleid vindt op diverse manieren plaats. Elke locatie heeft een leerlingenraad waarmee regelmatig wordt gesproken over het beleid van de school. Ook zien we steeds vaker dat leerlingen betrokken worden bij het praten over de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding. De uitkomsten van de leerling tevredenheidsmeting worden met de leerlingen besproken en er worden per locatie afspraken gemaakt om de tevredenheid te vergroten. Voor het huidige schooljaar zet elke locatie in op het structureel voeren van gesprekken met leerlingen over de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van de locatie. Ook hebben leerlingen zitting in de (d)mr.

De communicatie met de ouders/verzorgers van onze leerlingen vindt op verschillende manieren plaats:

- ze zijn vertegenwoordigd in de (d)mr;
- ze zijn vertegenwoordigd in bijvoorbeeld een ouderraad, ronde tafelgesprekken, panelgesprekken;
- deelname aan de selectieprocedure voor leden van de raad van toezicht;
- er zijn diverse ouderavonden;
- door ouder-nieuwsbrieven.

Zoals reeds beschreven willen we de ouderbetrokkenheid vergroten. Daartoe neemt de directeur/bestuurder, samen met een ouder en een docent, deel aan het leernetwerk Betrokken stakeholders van de VO-raad. We verwachten daarmee meer instrumenten te ontwikkelen dan uitsluitend een enquête.

3.13 Veiligheidsbeleid: sociaal en fysiek

Algemeen

Jaarlijks meten we de leerling- en oudertevredenheid. Een aantal vragen in de enquête gaan over sociale veiligheid. Alle locaties van het Esdal College scoren hoog en op of boven de landelijke benchmark op de vragen over veiligheid.

Ontruiming en bedrijfshulpverlening

Jaarlijks voeren de locaties een ontruimingsoefening uit. In 2017 was dit een ongeplande oefening, georganiseerd door een gecertificeerd bureau. De ontruimingsoefeningen zijn geëvalueerd en op basis daarvan zijn de ontruimingsplannen aangepast.

Jaarlijks worden de bedrijfshulpverleners geschoold, zodat zij hun deskundigheid op peil houden.

Anti-pestbeleid

We werken op basis van het protocol Grensoverschrijdend gedrag. Met ingang van 2019 hebben we anti-pestcoördinatoren per locatie, dat zijn de leerling coördinatoren of de zorgcoördinatoren. In juni 2020 vindt de evaluatie van het protocol plaats.

Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

Het doel van het protocol is structuur en handvatten te bieden aan alle medewerker van het Esdal College wanneer zij een vermoeden hebben dat er sprake is van huiselijk geweld en kindermishandeling.

Een belangrijke wijziging ten opzichte van het vorige protocol is dat er, naast de centrale aandacht functionaris, nu per locatie een aandacht functionaris is. Op alle locaties is dat de zorgcoördinator. De nieuwe aandacht functionarissen zijn geschoold. De meldcode wordt dit jaar geëvalueerd en herzien.

Protocol opvang bij Ernstige incidenten en calamiteiten

Op basis van de evaluatie van de schoolveiligheidsplannen bleek dat afspraken over de opvang van leerlingen en medewerkers na een calamiteit/incident nog niet goed was geregeld. In oktober 2018 heeft de mr ingestemd met het protocol en is het onder de aandacht gebracht van alle medewerkers.

Draaiboek sterfgevallen

Elke locatie van het Esdal College heeft een dergelijk draaiboek. Het draaiboek wordt in 2021 geëvalueerd en herzien.

Monitoring van veiligheid

We willen graag dat het Esdal College een veilige school is, voor leerlingen en medewerkers. Het is daarom ook van belang om eventuele incidenten met of tussen leerlingen goed te monitoren en daar lering uit te trekken. Dat gebeurt dus ook zorgvuldig in Magister. Jaarlijks wordt het incidentenoverzicht besproken en geanalyseerd met het mt, de mr en de raad van toezicht. Het streven voor dit schooljaar is om het aantal incidenten tot een minimum te beperken door vooral preventief te acteren.

Incidenten met leerlingen

Jaarlijks wordt een overzicht van de aard van en het aantal incidenten van grensoverschrijdend gedrag van leerlingen geïnventariseerd.

De gegevens worden besproken in de kerndirectie en het mt en op basis van deze besprekingen wordt besloten of het beleid eventueel aangepast moet worden. Op basis van de bespreking in de mr is de indeling van de incidenten vorig schooljaar aangepast met als doel meer eenduidige definities te hanteren, zodat de kwaliteit van de conclusies verbeterd wordt.

Klokkenluidersregeling

De regeling betreffende het omgaan met een vermoeden van een misstand binnen het Esdal College biedt een beschrijving van de procedure die gevolgd moet worden wanneer een (op redelijke gronden gebaseerd) vermoeden van een misstand bestaat. De mr heeft in december 2018 ingestemd met de regeling.

In het schooljaar 2018-2019 is er een melding binnen gekomen van een mogelijk misstand bij de schoolexamens. De melding is onderzocht en op basis daarvan is geconstateerd dat de gemelde situatie geen nadelige gevolgen heeft gehad voor leerlingen. De melding is naar tevredenheid van de melder afgehandeld.

Integriteitscode

In het schooljaar 2017-2018 is er een integriteitscode vastgesteld en heeft het Esdal College een vertrouwenspersoon integriteit benoemd. Medewerkers en leerlingen, dan wel hun wettelijk vertegenwoordigers, kunnen bij de vertrouwenspersoon integriteit een vermoeden van een misstand binnen het Esdal College melden.

In januari 2019 is gestart met de evaluatie en aanpassing van de code, de mr heeft op 28 februari ingestemd met de herziene code. De code is te vinden op de website van het Esdal College.

3.14 Begeleiding

Mentoraat

Onze eerste ambitie luidt: Onze leerling staat centraal. Dat heeft ook gevolgen voor de begeleiding van leerlingen. We gaan er van uit dat elke medewerker een begeleidende rol heeft, ongeacht zijn of haar functie.

De mentor is de spil in de begeleiding van leerlingen. Jaarlijks volgend diverse collega's trainingen op het gebied van mentoraat en leerlingbegeleiding. Ook zijn er collega's die trainingen volgen op het gebied van rouwverwerking.

Lob

Elke locatie van het Esdal College heeft een of meerdere decanen. Nieuwe decanen volgen een cursus of opleiding.

Dit schooljaar is er een nauw contact tussen de decanen van het vmbo en het Drenthe College. De locaties Klazienaveen en het Vakcollege hebben de ontwikkeltijd uit de cao-vo ingedeeld in zes dagen. Tijdens die dagen werken de docenten aan onderwijsontwikkeling en volgen de

bovenbouwleerlingen LOB-trajecten op het Drenthe College. De onderbouwleerlingen volgen een LOB-programma op de locaties.

Trajectgroepen

Elke locatie van het Esdal College heeft een Dug Out/trajectgroep, de Oosterstraat en de Boermarkeweg geven de trajectgroep gezamenlijk vorm. In deze groepen worden leerlingen opgevangen die (tijdelijk) extra ondersteuning nodig hebben. Het samenwerkingsverband hanteert het uitgangspunt: zo regulier mogelijk. We willen met de trajectgroepen zoveel mogelijk leerlingen zo lang mogelijk in het reguliere onderwijsproces houden. Wanneer het regulier echt niet meer lukt, verwijzen we naar de tussenvoorziening van het samenwerkingsverband. De leerlingen die in de klassen van het OPDC zitten, stappen, uiterlijk na twee jaar, over naar onze reguliere klassen.

De bemensing van de trajectgroepen staat ook dit schooljaar weer onder druk, aangezien we opnieuw minder gelden van het samenwerkingsverband krijgen dan oorspronkelijk was toegezegd.

Extra ondersteuning

De extra ondersteuning vindt veelal plaats in de trajectgroep, maar kan ook bestaan uit wekelijkse coaching gesprekken.

Voor leerlingen die op een ander vlak wat meer begeleiding nodig hebben organiseren we ook dit jaar weer diverse trainingen/bijeenkomsten, zoals:

- faalangstreductie;
- sociale vaardigheden;
- rots en water.

Extra expertise

Het samenwerkingsverband heeft een expertisecentrum waar we gebruik van maken voor extra ondersteuning van leerlingen. Dat kan bijvoorbeeld gaan om het testen van leerlingen of om ambulante begeleiding.

4 Personeelsbeleid

4.1 Inleiding

De tweede ambitie van het Esdal College luidt: Onze docent maakt het verschil. Het is onze stellige overtuiging dat onze docenten en alle andere medewerkers voor leerlingen het verschil kunnen maken, zowel cognitief als sociaal. Daarom is voor ons een goed personeelsbeleid belangrijk, in heldere regels en afspraken en vooral ook in een goed werkklimaat, met daarin aandacht voor de hele mens.

4.2 Personeelsbeleid

Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus is het belangrijkste instrument om tot goed personeelsbeleid te komen. Een gesprek vanuit de dialoog is voor de medewerker en de leidinggevende van belang.

Dit schooljaar is het derde jaar dat we werken met de gesprekkencyclus 'Uitgaan van vertrouwen, erkennen van verschillen'. De gesprekkencyclus is in juni 2019 geëvalueerd.

We hebben de teamleiders bevraagd op basis van een vragenlijst en in een gesprek met een afvaardiging van hen.

De medewerkers zijn in het kader van een kwalitatief onderzoek naar duurzame inzetbaarheid, zie hieronder, in representatieve groepen bevraagd op hun ervaringen met de gesprekkencyclus.

De teamleiders geven allemaal aan er tevreden over te zijn. Vooral het feit dat ze uit kunnen gaan van maatwerk geeft lucht en ruimte en leidt tot meer aandacht voor de medewerkers die dat nodig hebben. Een verbeterpunt betreft de leerlingenenquête. Voor de basis- en kaderleerlingen blijft die toch moeilijk. Voor de kleine locaties betekent het afnemen van de enquête voor alle docenten dat leerlingen heel vaak een enquête moeten invullen, waardoor er twijfels ontstaan over de waarde van de uitkomsten. De stuurgroep HRM ontwikkelt dit schooljaar alternatieven voor de enquête. De docent kan kiezen uit een aantal mogelijkheden om de feedback van leerlingen op zijn/haar functioneren te organiseren

Ook medewerkers geven aan tevreden te zijn; "Het gesprek ging echt over mij.". Wel werd duidelijk dat op één locatie de gesprekkencyclus niet goed is uitgevoerd, dat is door de kerndirectie met de locatieleiding besproken.

De onderwerpen van het gesprek zijn ten minste:

- Gezondheid en energie
- Vakkennis en vaardigheden (waaronder de benodigde competenties van docenten)
- Motivatie en commitment
- Werk-privébalans (waaronder werkdruk)

Om te zorgen dat we de managementinformatie die voortkomt uit de gesprekken ook daadwerkelijk kunnen benutten, heeft de stuurgroep HRM een eenvoudig documentje ontwikkeld dat in de LMT's gebruikt kan worden om het (personeel)beleid verder te ontwikkelen en dat vervolgens ook met hetzelfde doel besproken wordt in het MT.

Duurzame inzetbaarheid

In het vorige schooljaar heeft een student HRM zijn afstudeeronderzoek naar duurzame inzetbaarheid verricht bij het Esdal College. Het betrof een kwalitatief onderzoek op basis van een gestandaardiseerde vragenlijst.

Er is met 8 groepen, in totaal 50 medewerkers, gesproken:

- 1 x OOP
- 1 x teamleiders
- 1 x managementteam
- 5 x OP

Een van de conclusies uit het onderzoek is dat de component 'bevlogenheid' (een van de vier componenten) nog extra aandacht behoeft. Het gaat dan met name om het bevorderen van energiebronnen van medewerkers en het beperken van energielekken.

De stuurgroep HRM volgt dit najaar de leergang Strategisch HRM van de VO-raad. De ambitie is om nog dit schooljaar op meerdere locaties te werken met strategische personeelsplanning.

Ontwikkeltijd en werkdruk

In de cao-vo voor opgenomen dat met ingang van het schooljaar 2019-2020 er voor docenten ontwikkeltijd vrijgemaakt moet worden, om op die manier de werkdruk te verlagen.

In het algemene gedeelte van het taakbeleid dat voor alle locaties van het Esdal College geldt, is ruimte gemaakt voor het invullen van de ontwikkeltijd op de locaties. Ook is in het algemene gedeelte beschreven dat de ontwikkeltijd een individueel recht is, maar dat secties en/of teams ook de keuze kunnen maken de ontwikkeltijd bij één of meer collega's te beleggen.

In het schooljaar 2018-2019 is het op alle locaties gelukt om de ontwikkeltijd vorm te geven.

Op locatie Oosterstraat is de ontwikkeltijd onderdeel van het taakbeleid. Op de locaties Klazienaveen, Vakcollege en Boermarkeweg is gekozen voor zes dagen. Borger en Oosterhesselen hebben gekozen voor wisselende dagdelen gedurende het schooljaar.

Aan het eind van dit schooljaar worden de organisatie en de opbrengsten van de ontwikkeltijd geëvalueerd.

Medewerkers tevredenheidsonderzoek

In het najaar van 2019 staat een medewerkers tevredenheidsonderzoek gepland. De stuurgroep HRM heeft voorgesteld dit onderzoek in eigen beheer uit te voeren en alleen de items te bevragen die in 2017 als belangrijk en urgent naar vorig kwamen. Ook wordt de sociale veiligheid van medewerkers gemeten.

Het voorstel is in oktober 2019 besproken met de mr. Op grond van die bespreking is er voor gekozen een andere opzet te ontwikkelen, waarin meer de dialoog en de gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal staan. De sociale veiligheid wordt wel door middel van een anonieme enquête bevraagd.

De stuurgroep HRM ontwikkelt een andere opzet voor het onderzoek en legt het voorstel voor aan de mr. Gevolg van een en ander is dat de uitvoering in het voorjaar van 2020 zal plaatsvinden.

Professionaliseringsbeleid

Het Esdal College stimuleert dat alle medewerkers hun professionele ruimte optimaal benutten, dat zij leren van en met elkaar.

Dat betekent dat de activiteiten in het kader van de professionalisering zowel vraag- als aanbod gestuurd zijn. In de gesprekken tussen medewerker en de leidinggevende is de ontwikkeling van de medewerker, in relatie tot de realisatie van de ambities, altijd onderwerp van gesprek; daaruit ontstaat de persoonlijke scholingsvraag.

De gezamenlijke ambities van het Esdal College en van de locaties leiden ook tot een gestuurd aanbod van professionaliseringsactiviteiten, veelal per locatie en deels locatie overstijgend. Het

locatie overstijgende aanbod bevordert het leren van en met elkaar. Het professionaliseringsplan wordt jaarlijks geëvalueerd. Het nieuwe plan wordt voorgelegd aan de mr.

Beleid met betrekking tot bevoegdheden

In het voorjaar van 2019 is de Regeling Studiefaciliteiten herzien. Er is gekozen voor een opzet die meerdere jaren gehanteerd kan worden. In de regeling zijn voor de diverse doelgroepen de faciliteringsmogelijkheden beschreven. Nieuw in de regeling is het benoemen van schaarstevakken. Voor het behalen van een bevoegdheid voor deze vakken is een ruimere facilitering opgenomen. In het schooljaar 2018-2019 hebben 12 collega's hun diploma behaald. In het huidige schooljaar studeren 19 collega's voor een eerste onderwijsbevoegdheid en studeren 4 collega's voor een 2e bevoegdheid/master.

Verzuim

Esdal College totaal (346 medewerkers)

	ZVP	bm	0-verzuim		ZMF	bm
2015-2016	6,01	5,09	35,1%	2015-2016	1,48	1,6
2016-2017	4,97	5,33	32,8%	2016-2017	1,36	1,4
2017-2018	5,62	5,4	32%	2017-2018	1,46	1,4
2018-2019	5,31	5,6	44,5%	2018-2019	1,27	1,5

ZVP = verzuimpercentage

Bm = benchmark Voion

ZMF = ziekmeldfrequentie

Het verzuimpercentage ligt 0,3% onder de landelijke benchmark van 5,6%. Ook de ziekmeldfrequentie ligt onder de benchmark. De cijfers zijn conform de pdca-cyclus voorgelegd aan de locatiedirecteuren met verzoek om een analyse te maken en daar, waar aan de orde, met voorstellen voor de verbetering van de aanpak te komen, die door de stuurgroep HRM verwerkt worden. In januari 2020 wordt de verzuimanalyse voorgelegd aan de mr, in aanwezigheid van de Arbo arts en de preventiemedewerker.

Wnra

Vanaf 1 januari 2020 wordt de rechtspositie van medewerkers in het openbaar- en het bijzonder onderwijs gelijk getrokken. Dan geldt voor alle medewerkers in het onderwijs het arbeidsrecht uit het Burgerlijk Wetboek. Medewerkers in het openbaar onderwijs vallen nu onder het ambtenarenrecht. We hebben de medewerkers via de P&R regelmatig geïnformeerd over de wijzigingen die dat voor hen met zich meebrengt. In december 2019 ontvangen alle medewerkers een brief met daarin de vraag in te stemmen met het incorporatiebeding.

Vacatures teamleider

In de gesprekken met de teamleiders van de Oosterstraat hebben de teamleider havo-bovenbouw en de teamleider vwo-bovenbouw aangegeven hun functie neer te willen leggen. De teamleider havo bij voorkeur direct na de herfstvakantie, de teamleider vwo per 1 augustus 2020, maar bij voorkeur eerder.

Voor het project Sterk Techniek Onderwijs werd gezocht naar een projectleider. Die hebben we gevonden in de persoon van de teamleider bovenbouw van het Vakcollege. Per 1 januari 2020 zal hij het projectleiderschap op zich nemen. Die rol is dermate intensief dat die niet gecombineerd kan worden met het teamleiderschap. Zo zijn drie teamleidersvacatures ontstaan. Voor de herfstvakantie hebben we de drie vacatures intern en binnen DOVOC uitgezet. De vacatures voor de Oosterstraat zijn in november extern uitgezet. We verwachten in januari 2020 twee teamleiders te kunnen benoemen.

4.3 Arbobeleid

RI&E

Elke locatie heeft een actuele RI&E. Op basis van het plan van aanpak is er regelmatig en structureel overleg tussen de locatiedirecteur, de facilitair manager en de preventiemedewerker. Tweemaal per jaar wordt de voortgang van de RI&E besproken in het managementgesprek tussen de kerndirectie en de locatieleiding.

Arbeidsongevallen

Jaarlijks wordt het aantal arbeidsongevallen ter informatie voorgelegd aan de mr. In het schooljaar 2018-2019 hebben zich geen arbeidsongevallen voorgedaan.