



# **Locatiejaarplan 2020-2021**

## **Borger**

# Inhoud

1. Inleiding	3
2. Algemene ontwikkelingen	4
2.1 Inleiding	4
2.2 Leerlingenaantallen	5
2.3 Opleidingen en vakken	7
2.3.1 Algemene informatie Junior College	7
2.4 Organisatieontwikkeling	8
2.5 Samenwerking met PO, vervolgonderwijs en bedrijfsleven	10
2.6 Gebouwsituatie	10
2.7 Formatief en financieel beleid	10
2.8 Verantwoording sponsorgelden	11
3. Onderwijs	12
3.1 Inleiding	12
3.2 De doelen en ambities van de locatie	12
3.3 Pedagogisch-, didactisch- en schoolklimaat	12
3.4 Onderwijs	13
3.5 Leerlingbegeleiding	16
3.6 Leermiddelenbeleid	17
3.7 Het (sociale) veiligheidsbeleid	18
4. Personeel	20
4.1 Inleiding	20
4.2 Gesprekkencyclus	20
4.3 Pedagogische en didactische competenties	20
4.4 Professionaliseringsbeleid	21
4.5 Verzuimbeleid	22
4.6 Duurzame inzetbaarheid en werkdruk	23
4.7 Arbobeleid	23
5. Kwaliteitsbeleid	24
5.1 Inleiding	24
5.2 Kwaliteitscultuur	24
5.3 Invloed leerlingen en ouders	24
5.4 Tevredenheidsonderzoek leerlingen en ouders	25
5.5 Rendementen	26
5.6 Onderwijstijd	26

# 1. Inleiding

Dit is het locatiejaarplan 2020-2021 van de locatie Borger.

In dit jaarplan beschrijven we op welke wijze we de visie en ambities van het Esdal College willen realiseren.

## **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**

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

Het jaarplan bestaat voor wat betreft de opbouw uit twee delen. In het eerste gedeelte van ieder hoofdstuk kijken we kort terug op het schooljaar 2019-2020 en de behaalde resultaten. In het tweede gedeelte benoemen we onze beleidsvoornemens voor 2020-2021. We doen dat door de ambities en de acties zo concreet mogelijk te formuleren.

## **Borger**

Bij de start van het schooljaar hebben we met de locatie gekeken hoe bovenstaande ambities zich vertalen naar het onderwijs in Borger. Dit heeft zich vertaald in een drietal pijlers. Deze zullen als onderligger dienen voor de doorontwikkeling van ons beleid in Borger. Deze pijlers worden in paragraaf 3.2 toegelicht.

In dit jaarplan kijken we kort terug op schooljaar 2019-2020 en de behaalde resultaten. We zullen ons in dit schooljaarplan vooral focussen op de grote lijnen in de ontwikkeling van het afgelopen jaar om een brug te kunnen slaan naar de toekomst.

In het tweede gedeelte benoemen we, bij de onderdelen waarbij dat kan, onze beleidsvoornemens voor 2020-2021. We doen dit door de ambities en acties zo concreet mogelijk te formuleren of door te verwijzen naar de onderliggende plannen van de werkgroepen.

Voor definitieve vaststelling wordt het plan voorgelegd aan de kerndirectie, de medewerkers van de locatie en de DMR. Eventuele op- of aanmerkingen zullen we verwerken.

Namens de medewerkers van de locatie Borger,

Karin Elferink, locatiedirecteur

## 2. Algemene ontwikkelingen

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de algemene context van de locatie Borger. We gaan kort in op de meest relevante wijzigingen ten opzichte van het vorige schooljaar en beschrijven de ambities en acties voor 2020-2021.

Het Esdal College is een openbare brede scholengemeenschap voor vmbo en havo/vwo. Het Esdal College heeft tot doel het bevorderen en verzorgen van voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo), hoger algemeen voortgezet onderwijs (havo) en voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo).

De locatie Borger is een kleine locatie van het Esdal College, een openbare school voor voortgezet onderwijs. De school is gesitueerd in een landelijke omgeving.

De school biedt het volgende onderwijs aan:

- vmbo basisberoepsgerichte leerweg
- vmbo kaderberoepsgerichte leerweg
- mavo
- havo onderbouw

Leerlingen in de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg kunnen het diploma halen in de richting Dienstverlening & Producten (D&P). Dit is een intersectorale opleiding binnen de sectoren zorg en welzijn en economie.

Leerlingen die mavo volgen kunnen het diploma halen binnen alle vier de sectoren van het vmbo.

Leerlingen die doorstromen naar havo, vervolgen na leerjaar twee, het onderwijs op de locatie Oosterstraat van het Esdal College of op een andere school.

Terugkijkend op het schooljaar 2019-2020 constateren wij dat het een bewogen jaar was. Het starten met een nieuwe locatiedirecteur en het overvallen worden door het Coronavirus heeft de nodige invloed gehad op de beleving en invulling van het onderwijs in Borger. De (praktijk-) examens hebben niet plaatsgevonden en de pta's zijn veelal online afgenomen. Leerlingen hebben herkansingen in de vorm van Resultaat Verbeter Toesten (RV-toetsen) kunnen maken in de school. Ondanks alle veranderingen en aanpassingen zijn wij van mening dat we onze leerlingen op verantwoorde wijze richting het diploma en een eindrapport hebben kunnen begeleiden. We zijn met meer coulantie omgegaan met de overgangsnormen. Deze hebben we niet hoeven aanpassen. Wel hebben we in de eindvergadering goed gekeken naar welke kans van slagen een leerling in het volgend schooljaar heeft en hebben we de moeilijke omstandigheden van het thuiswerken mee laten wegen in ons oordeel of een leerling bevorderd kan worden of niet. Daarbij opgemerkt dat wij van mening zijn dat zitten blijven niet zinvol is. Het is belangrijker dat een leerling de juiste leerweg vindt die hem of haar uitdaagt en die passend is bij de ontwikkeling waar het kind zich op dat moment in bevindt.

#### Doelstelling 2019-2020

*We beschrijven de koers voor het Esdalcollege Borger 2021-2025.*

*Eind schooljaar 2019-2020 hebben we vastgesteld en beschreven wat de koers van deze vestiging is.*

*Eind schooljaar 2020-2021 is de koers volledig beschreven, bekend en leidend voor het hele team*

*Thema's die deze koers bepalen zijn:*

- *De samenwerking met de basisscholen (10-14 jaar onderwijs)*

- *De samenwerking met de regio (verbinding met ondernemers, instellingen en fabrieken in de omgeving ter versterking van D&P)*
- *De focus op D&P*
- *De vernieuwde opleiding GL/TL met D&P als focus*

*Het feit dat er een nieuwe directeur was én vanwege de Coronacrisis verliepen de ontwikkelingen minder hard dan gewenst en zijn we niet klaar met bovenstaande ambitie. Bij de start van het schooljaar 2020-2021 hebben we deze ambitie weer opgepakt en hebben we een start gemaakt met het vaststellen van onze koers. In dit schoolplan zal ik onder verschillende kopjes terugkomen op de thema's zoals die hierboven beschreven staan.*

In 2020-2021 zal iedere vakgroep en werkgroep verder gaan met de ontwikkelingen die ingezet zijn. We hebben in mei 2020, vooruitlopend op het komende schooljaar enkele speerpunten geformuleerd die aansluiten bij de ambities van het Esdal en die logisch voortvloeien uit het onderwijs van het afgelopen jaar in Borger. De speerpunten komen als beleidsvoornemens in dit schoolplan in verschillende paragrafen terug. Het team deelt de volgende speerpunten:

#### *Speerpunten Borger:*

- Didactiek: omgaan met fysiek en digitaal onderwijs: we hebben onze lessen(series/planningen) op herkenbare wijze geborgd voor de leerlingen en ouders*
- Zorg/begeleiding: de organisatie van onze ondersteuning is planmatig van opzet waarbij de mentor centraal staat en ondersteund wordt door het klein zat (zorg-advies-team)*
- Inzet D&P schoolbreed: iedereen in de school zet D&P in in de onderwijspraktijk*  
*Tevens nemen we deel aan de pilot "praktijkvak D&P in de mavo" als we de subsidie toegekend krijgen*
- Communicatie: we communiceren helder, transparant en tijdig wat we doen en wat we gaan doen*
- Onderwijs en Kwaliteit: alle medewerkers kunnen aangeven waar de oorzaak ligt van de lage scores bij de kaderopleiding en we werken doelgericht, planmatig aan het verbeteren van de opbrengsten*

#### **Beleidsvoornemens en doelstelling algemene ontwikkelingen 2020-2021**

1. Eind schooljaar 2020-2021 is de koers volledig beschreven, bekend en leidend voor het hele team.

## **2.2 Leerlingenaantallen**

De school heeft leerlingen in de leeftijd van 11-17 jaar. Het aantal leerlingen bedraagt momenteel 180, verdeeld over 8 klassen. Daarnaast volgen vijf leerlingen onderwijs op het OPDC. Het advies van de basisschool is leidend voor de plaatsing van de leerling binnen het Esdal College. Om toegelaten te kunnen worden tot het Esdal College Borger heeft de leerling tenminste een basis of kaderadvies nodig.

De voorspellingen liggen voor de komende jaren rond de 180 leerlingen. We zijn ook dit jaar weer tevreden met het aantal leerlingen. Vanuit Gieten worden jaarlijks meerdere leerlingen aangemeld voor klas 3. De verwachting is dat we rond de 180 leerlingen blijven aantrekken. Het komende jaar steken we in op goede PR in de vorm van eenduidige beeldvorming richting de omgeving, de ouders, de leerlingen en intern (zie speerpunt PR).

We hebben navraag gedaan bij enkele basisscholen waar we dit jaar minder leerlingen van hebben mogen ontvangen dan andere jaren. In absolute aantallen blijken we minder leerlingen te hebben ontvangen maar procentueel blijkt dat niet het geval. Er zaten in de groepen 8 van de onderzochte

scholen minder leerlingen en dus ook minder vmbo-leerlingen. Wij hebben de conclusie getrokken dat procentueel nagenoeg evenveel leerlingen zich hebben aangemeld bij het Esdal College te Borger als vorig jaar.

	<b>2018-2019</b>	<b>2019-2020</b>	<b>2020-2021</b>
<b>Leerjaar</b>	<b>aantallen</b>	<b>aantallen</b>	<b>aantallen</b>
<b>1</b>	35	49	39
<b>2</b>	37	40	53
<b>3</b>	51	44	43
<b>4</b>	48	53	45
Opdc/vavo	3	4	5
<b>Totaal</b>	<b>177</b>	<b>190</b>	<b>185</b>

### **Beleidsvoornemens en doelstelling leerlingenaantallen 2020-2021**

Dit schooljaar willen we inzetten op de volgende drie aandachtspunten:

1. *Uitwerken en uitdragen van de driehoek (koers)*

De driehoek "Jij-Wij- Leren door doen" moet zowel zichtbaar middels flyers, website, banner en dergelijke gekoppeld worden aan het onderwijs van Esdal Borger. Daarnaast moet de driehoek zichtbaar zijn in onze activiteiten en hoorbaar terugkomen in onze taal.

Deze driehoek is leidend voor de invulling en organisatie van onze lessen, hoe ons toetsbeleid eruit ziet, hoe we ondersteuning geven en hoe we met elkaar omgaan in en buiten de school.

We zijn geslaagd in ons doel als dorpelingen, ondernemers, ouders en leerlingen de volgende uitspraken herkennen (in onze activiteiten) en onderstrepen:

- Bij het Esdalcollege hebben we aandacht voor elkaar en voor de ander
- Jij doet er toe bij het Esdalcollege
- We doen het samen
- We leren er door te doen

2. *Contact met het basisonderwijs in Borger*

In Borger hebben we drie basisscholen. Een groot deel van de leerlingen gaat naar het Esdalcollege in Borger of Emmen. In Borger hebben we het Junior College gestart om een soepele overgang te realiseren van het basisonderwijs naar het middelbare onderwijs. Leerlingen en ouders geven aan dat we hier goed in slagen. Wij zijn van mening dat een samenwerking met de basisscholen kan leiden tot een nog betere en zinvolle aansluiting. Te denken valt aan uitwisseling van docenten en lessen, inzet van leerlingen, vakdidactische en pedagogische uitwisseling van kennis enz. Dit schooljaar hebben wij ons tot doel gesteld het gesprek aan te gaan met de basisscholen om erachter te komen waar de wederzijdse behoefte en mogelijkheden liggen voor samenwerking.

3. *Consequent inzetten van (sociale)media*

Bij iedere activiteit en/of ontwikkeling stellen we ons de vraag hoe de communicatie is gewaarborgd: zowel de interne als de externe communicatie. Daarbij zetten we de social media actiever in maar ook de lokale kranten e.d.

## 2.3 Opleidingen en vakken

In Borger bieden we het vmbo, dienstverlening en producten aan.

- Basis-en kaderberoepsgerichte leerweg , dienstverlening & producten klas 1 t/m 4
- Mavo klas 1 t/m 4
- Havo onderbouw, voor het vervolg van de havo-opleiding moet gekozen worden voor de locatie Oosterstraat van het Esdal College of voor een andere school

Aan het eind van leerjaar 2 wordt bepaald in welke leerroute de leerling zijn of haar examenprogramma in leerjaar 3 gaat starten en welke vakken de leerling gaat volgen. Het advies is gebaseerd op resultaten (evaluatieve toetsen, formatieve evaluatie, werkhouding, inzet en motivatie; zie overgangsnormen website).

### 2.3.1 Algemene informatie Junior College

In de onderbouw werken we met een Junior College. In het Junior College willen we ons onderwijs zo inrichten dat de overstap van basisschool naar voortgezet onderwijs zo soepel mogelijk verloopt. We willen leerlingen twee jaar lang de ruimte geven om te laten ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen en wat ze willen. Aan het eind van leerjaar twee gaan de leerlingen door naar de bovenbouw op het niveau dat past bij de behaalde resultaten en wordt onderbouwd door cijfers en overige relevante informatie, zoals formatieve evaluatie, werkhouding, inzet enz.

We willen uitdagend onderwijs bieden dat aansluit bij de belevingswereld en de onderwijsbehoeften van de leerlingen. In met name de praktische leerroute van het Junior College maken we gebruik van inzichten uit recent wetenschappelijk onderzoek over het tienerbrein. Verder gebruiken we onder andere de theorie van Performance Types en Obit voor maatwerk en determinatie.

In leerjaar 1 worden leerlingen geplaatst in de praktische- of in de theoretische leerroute. Het advies van de basisschool is hierbij leidend.

In het Junior College voldoen we voor alle leerwegen aan de verplichtingen die in de wet- en regelgeving zijn vastgelegd. Zo komen alle 58 kerndoelen aan bod.

Afhankelijk van de doelgroep worden er keuzes gemaakt voor de inrichting van het onderwijs. Een voorbeeld daarvan is de wetenschap dat creativiteit mensen helpt om nieuwe ideeën en goede oplossingen te bedenken in de toekomst. We hebben er daarom voor gekozen CKV en tekenen in de bovenbouw in te plannen in de lessentabel en in de onderbouw bieden we Mix&Match aan. Dit zijn lessen die niet in het bestaande curriculum staan maar wel aansluiten bij interesses en talenten van leerlingen op gebied van sport, cultuur, techniek, ict enz.

De komende jaren worden de gemengde leerweg (GL) en de theoretische leerweg (TL) van het vmbo samengevoegd tot één nieuwe leerweg. Binnen deze nieuwe leerweg volgen alle leerlingen een praktijkgericht examenprogramma en sluiten dat af. Er wordt gestart met een pilot waarvoor een subsidie door Esdal Borger is aangevraagd. Als de vestiging Borger wordt ingeloot, zullen we starten met de ontwikkeling van een nieuwe opleiding mavo met een praktische onderwijscomponent. Als wij niet worden ingeloot, zullen we de ontwikkelingen nauwgezet volgen door conferentiedagen e.d. te volgen. We zullen echter pas over enkele jaren werkelijk starten met het inrichten van deze nieuwe opleiding.

In onze koersbepaling hebben we vastgesteld dat we *leren door doen*. Dit komt uiteraard met name tot uiting in de lessen D&P en ook bij de daarbij behorende stages, de maatschappelijke stage, verschillende praktische lesvormen, excursies, LOB-opdrachten enz. Ook in de algemene vakken zal *leren door doen* zichtbaar zijn. We waren vorig jaar van mening dat we nog onvoldoende uitdragen dat we een school zijn waar dienstverlening en producten centraal staat. Dit willen we meer zichtbaar maken.

## Beleidsvoornemens en doelstelling opleidingen en vakken 2020-2021

1. Eind 2020-2021 kan iedere werknemer van Esdal Borger toelichten hoe hij/zij werkt aan een school waarin men leert door doen, dat in het teken staat van Dienstverlening en Producten.
2. Binnen het Junior College hebben docenten concrete plannen geformuleerd met het basisonderwijs die de samenwerking in de toekomst bevorderen.

### 2.4 Organisatieontwikkeling

Begin 2019-2020 had de organisatie een meer verticale structuur. Het verzoek van het bestuur was om onderwijs en kwaliteit weer naar de teams te brengen:

1. Een beweging te maken van kwaliteitbeleid naar kwaliteitscultuur.

Een tweede verzoek vanuit het bestuur was

2. De vestiging van het Esdalcollege te Borger meer te laten samenwerken met de Esdal vestiging te Oosterhesselen.

De evaluatie van de eerste doelstelling is deels uitgewerkt in hoofdstuk 3 onder het kopje "Toetsing".

Om bovenstaande doelstellingen te kunnen realiseren hebben we gezocht naar formatieve ruimte, naar een manier waarop het onderwijs past in de koers die we ingezet hebben en hebben we gezamenlijke momenten gezocht om in gesprek te gaan en om te ontwerpen/ontwikkelen. Dit betekende ook dat we de lessentabel, het lesrooster en het jaarrooster wilden aanpassen. Tevens zijn we gaan nadenken over de organisatiestructuur. Welke expertgroepen hebben we, wie stuurt wat aan, wie is waarvoor verantwoordelijk enz.

#### Doelstelling 2019-2020

- 1.** *Eind 2019-2020 hebben we een passend organisatiemodel ontworpen voor de vestiging Borger dat voorsorteert op de koers die we inzetten*
  - *De lessentabel is zodanig aangepast dat deze past binnen de in te zetten koers. (klas 3 mavo heeft andere vakken; vaknamen zijn logisch; vaknamen komen overeen met Oosterhesselen; D&P heeft een prominente rol in de lessentabel; de keuzevakken voldoen aan de doelstelling waarmee deze zijn ingevoerd)*
  - *Het 80 minutenrooster is zodanig aangepast dat het meer tegemoet komt aan de onderwijsbehoeften van leerlingen en docenten*
  - *We hebben consensus gevonden over de in te zetten ontwikkeltijd*
  - *In het jaarrooster is ruimte gemaakt voor overleg-, werk- en ontwikkelmomenten*
  - *Het lesrooster is financieel rendabel*

*Bovenstaande ambitie is volledig behaald. De lessentabel is aangepast waardoor leerlingen van de mavo in klas 3 minder theorievakken hebben. Zij maken een keuze tussen aardrijkskunde en geschiedenis of natuurkunde en scheikunde. Dit zal tevens effect hebben het komende jaar op de keuzes voor klas 4. Dit moet verder uitgezocht worden. De keuzes die de leerlingen op dit moment hebben in klas 4 zijn voor het rooster niet werkbaar. Hierdoor krijgen leerlingen te veel tussenuren en hebben we te weinig ruimte om de lessen te verzorgen in het rooster.*

- 2.** *De lessentabel komt tegemoet aan de eis dat leerlingen keuzes moeten kunnen maken en kan roostertechnisch en financieel gerealiseerd worden*



*Deze doelstelling is nog onvoldoende uitgewerkt. Het rooster van de bovenbouwleerlingen laat veel gaten zien in het rooster. De keuzevakken kunnen niet parallel geroosterd worden en dit zou wel moeten kunnen. Dit vertaalt zich in een doelstelling voor 2020-2021.*

*Het 80-minutenrooster is aangepast waardoor sommige lessen als enkele lessen van 40 minuten kunnen worden aangeboden. Met name voor de talen is dit effectiever. Tevens kunnen collega's aangeven dat zij bij een vier-uurs-vak twee lessen als blok willen verzorgen maar ook twee lessen apart willen aanbieden. Dit om tegemoet te komen aan de concentratieboog van de leerlingen. Zij hebben aangegeven dat 80 minuten bij sommige vakken te lang duurt.*

*In het jaarrooster hebben we op de dinsdagmiddag slechts één uur tijd om met elkaar in overleg te gaan. We hebben ervoor gekozen dit wel veelvuldig in te zetten. De bedoeling is dat verschillende collega's inhoud gaan geven aan die teambijeenkomsten. O&K kan de rendementen bespreken, leerlingen laten docenten de LAKS-uitkomsten analyseren, er wordt gewerkt aan de koers van 20-21, leerlingbesprekingen worden gepland enz. Uitgangspunt is dat deze momenten zo praktisch mogelijk van aard zijn. We leren immers door doen!*

*In 2019-2020 hebben we de ontwikkeltijd verdeeld over verschillende middagen. Uit de evaluatie bleek dat dit niet voldeed aan de wens van collega's. We hebben daarom besloten dit jaar de ontwikkeldagen te verdelen over vijf verschillende hele dagen, iedere keer op een andere dag. Tijdens die dagen krijgen de leerlingen opdrachten mee naar huis die ze thuis kunnen maken of doen. Op die manier werken ze aan hun LOB- en Burgerschapsopdrachten en kunnen we die tijd bijschrijven als onderwijstijd (zie beleidsstuk Burgerschap en LOB).*

*Het afgelopen jaar hebben we, waar mogelijk, de samenwerking tussen beide vestigingen opgezocht. Aanvankelijk zijn we eens in de drie weken een LMT (locatie management overleg Borger-Oosterhesselen) gestart. Rond maart ontstond de behoefte de frequentie op te voeren. Het LMT komt nu wekelijks bijeen. Hierdoor kan de voortgang op beide locaties beter gewaarborgd worden, kan er sneller gehandeld worden en bovenal bevordert de samenwerking de professionaliteit van de LMT-leden. Beide teamleiders moeten het werk alleen uitvoeren en wekelijks overleg en kennis uitwisselen levert een grote meerwaarde op.*

*Met het LMT hebben we een gedeelde map op de drive aangemaakt waarin we middels een mappenstructuur onze documenten kunnen borgen en delen. Voordeel is dat we op deze manier opbrengsten beter borgen en dat deze altijd toegankelijk zijn voor de leidinggevenden. Vanuit het MT hebben we een O&K-agenda. Deze hebben we verwerkt in onze eigen jaaragenda zodat we tijdig in het LMT kunnen bespreken wat er moet gebeuren, wie dat gaat doen en hoe we het aanpakken. Dit levert inhoudelijk sterke discussies op die kwaliteitverhogend werken. De weerslag ervan beschrijven we wekelijks in de nieuwsbrief aan de collega's. Op deze manier weten collega's ook waar we mee bezig zijn en hoe ver de ontwikkelingen vorderen.*

*Dit betekent dat we dit schooljaar alle evaluaties en analyses op tijd op orde kunnen hebben, gedeeld met het team, DMR, leerlingen en mogelijk ouders en dat deze, waar nodig, ook werkelijk tot actieplannen kunnen leiden. Op deze manier wordt het onderwijs weer van iedereen in de school! Tevens hebben we onze jaarplanning aangepast. Deze staat in de drive en daarin lees je de activiteiten van Borger en van Oosterhesselen. Op deze manier kunnen we van elkaar zien wat er gebeuren moet, elkaar ondersteunen en bijsturen. Dit werkt zeer motiverend.*

*De samenwerking tussen beide teams is gegroeid doordat we een bijeenkomst en een scholingsmoment met de teams samen hebben georganiseerd. Tijdens de Coronacrisis moesten docenten een RV-toets maken. We hebben voorgesteld dat vakmensen van beide vestigingen samen één toets konden maken. Dat is in de volle breedte gebeurd. In sommige gevallen heeft men zelfs met collega's van andere vestigingen samengewerkt. In dit schooljaar merken we dat vakgroepen samen vakwerkplannen en pta's willen schrijven en dat er zelfs op lesniveau docenten samen werken. Deze ontwikkeling willen we verder aanmoedigen en zullen we ook, waar mogelijk, faciliteren.*

### **Beleidsvoornemens en doelstelling organisatie ontwikkeling 2020-2021**

- Voortgang van ontwikkelingen zijn voorbereid door collega's en zij betrekken tijdens de teambijeenkomsten het team middels verschillende werkvormen bij deze ontwikkelingen
- Tijdens ontwikkeldagen van docenten werken leerlingen thuis aan een opdracht in het kader van LOB of Burgerschap
- Vakcollega's van Oosterhesselen en Borger hebben minimaal 2 keer dit schooljaar op een georganiseerd moment overleg over hun vak. De borging vertaalt zich in het vakwerkplan.

### **2.5 Samenwerking met PO, vervolgonderwijs en bedrijfsleven**

De visie van Esdal Borger is dat we "het samen doen" waarbij de ander en wij met elkaar ertoe doen. Dit betekent concreet dat we willen samenwerken met de omgeving. Dit doen we al met lokale ondernemers: de bioloog komt koken en geeft rondleidingen door zijn winkel; de fietsmaker keurt samen met de leerlingen fietsen, we werken samen met het verzorgingstehuis enz. Onze leerlingen lopen stage in Borger bij allerlei instellingen en bedrijven. Dit willen we graag meer vorm gaan geven in de toekomst. In de nieuwbouw zien we instellingen en bedrijven in de school komen en zien we groepen leerlingen naar de buitenwereld toe gaan.

Hetzelfde geldt voor de samenwerking met de basisscholen. Graag willen we een samenwerking aangaan waardoor we onze positie kunnen versterken en zodat we het onderwijs aan onze leerlingen sterker en beter kunnen maken. Zoals beschreven in paragraaf 2.2 willen we dit jaar starten met het organiseren van het gesprek met de basisscholen in Borger met de open vraag: wat zouden we in de toekomst voor en met elkaar kunnen betekenen? Mogelijk wil de gemeente in de toekomst ook aanschuiven bij deze gesprekken.

Uiteraard willen we goed blijven aansluiten bij het vervolgonderwijs. Samenwerken met verschillende MBO's is vaak lastig vanwege onze ligging. Onze leerlingen kunnen met de bus naar de stad maar organisatorisch is het niet zo eenvoudig waardoor we geen actief plan hebben om onze samenwerking te intensiveren.

### **2.6 Gebouwsituatie**

Onze school dateert uit 1929. Eind september 2020 heeft de gemeente ingestemd met nieuwbouw. Dit is uiteraard goed nieuws. Bij de bouw wordt uitgegaan van 156 leerlingen. Het gebouw komt vlak bij de brandweer te staan. Dit is een prettige, goed bereikbare plek. Nieuwbouw betekent dat we onze visie op ons onderwijs verder moeten uitwerken zodat we een vertaalslag naar het gebouw kunnen maken. Hier zullen we in 2021 mee starten.

### **Beleidsvoornemens en doelstelling gebouwsituatie 2020-2021**

- Eind schooljaar 2020-2021 is de koers Esdalcollege Borger volledig beschreven, bekend en leidend voor het hele team.

### **2.7 Formatief en financieel beleid**

In het jaarplan van 2019-2020 stonden de volgende doelstellingen vermeld voor wat betreft formatief en financieel beleid:

- In 2020 bezuinigen we 9.400 euro op de leermiddelen
- We organiseren onze boekenuitgifte zelfstandig

*Het zelfstandig organiseren van het boekenuitgifteproces is eind vorig schooljaar van start gegaan. Dit is relatief soepel verlopen dankzij de coördinatie van een van onze collega's, in samenwerking met het ondersteunend personeel. Volgens de begroting zijn we financieel binnen ons leermiddelenbudget gebleven. Echter, er worden veel kosten gemaakt voor docentenlicenties en voor extra programma's*

*ter ondersteuning van de lessen. Hier moet een overzicht van worden gemaakt om beter zicht te krijgen op de kosten.*

*In Borger is de afgelopen jaren minimaal geïnvesteerd in materieel. Er komen veel vragen van collega's om lesmateriaal te kunnen kopen. LO heeft een sterk verouderde inventaris waarmee de docent zijn lesprogramma niet kan uitvoeren; de natuurkundedocent mist materialen; de EHBO-ers hebben materialen nodig enz. Het budget in Borger is niet voldoende toereikend om aan deze vraag tegemoet te komen. Dit is een spanningsveld dat invloed heeft op de werkdruk van collega's.*

*Ten aanzien van het budget hebben we een klas samengevoegd om voldoende formatie te kunnen genereren. Uiteindelijk, na aanmelding van extra leerlingen, was er formatie over op de vestiging. We hebben een plan opgesteld waaraan we de deze fte's kunnen besteden:*

#### **Beleidsvoornemens en doelstelling formatief en financieel beleid 2020-2021**

- Binnen het vastgestelde formatiebudget blijven, waarbij we verantwoorde, formatieve keuzes maken
- Er naar streven om binnen de vastgestelde begroting te blijven
- Docenten zijn op de hoogte van de hoogte van hun budget voor de vakgroep en ze nemen verantwoordelijkheid voor het budget van andere activiteiten die ze uitvoeren
- Extra onderwijsassistent voor de praktijkvakken
- Extra ondersteuning voor het roosterproces
- Extra administratieve ondersteuning voor de afdelingsdirecteur
- Extra formatie voor collega's zodat zij extra lessen of taakuren kunnen invullen
- Extra ondersteuning om achterstand op gebied van ICT weg te werken

#### **2.8 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.

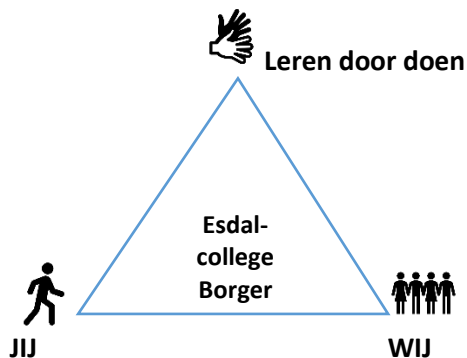
## 3. Onderwijs

### 3.1 Inleiding

*Onze leerling staat centraal.* We willen het beste uit de leerling en uit elkaar halen en daarvoor zetten we ons maximaal in.

In dit hoofdstuk werken we de doelstellingen van onze locatie op het gebied van onderwijs, leerlingbegeleiding, leermiddelenbeleid en het (sociale) veiligheidsbeleid uit. We koppelen deze doelstellingen aan de ambities uit het strategisch beleidsplan van het Esdal College. Ook in dit hoofdstuk blikken we (kort) terug op het vorige schooljaar en zal het accent liggen op de vooruitblik.

### 3.2 De doelen en ambities van de locatie



We hebben aandacht voor elkaar en voor de ander  
 Jij doet ertoe  
 We doen het samen  
 We leren door te doen

Zoals eerder genoemd in de jaarplan hadden wij ons voorgenomen dit jaar onze koers voor Borger uitgewerkt te hebben. Dat is onder invloed van verschillende factoren niet gelukt: een nieuwe directeur, Corona, overvolle agenda's. We hebben echter een flinke stap gezet door bovenstaande basis vast te stellen. We hebben gekozen voor een driehoek omdat al onze activiteiten er rondom heen zijn te plaatsen. Onze activiteiten rondom LOB hebben met alle drie de uitgangspunten te maken. De maatschappelijke stage idem, een sportdag gaat vooral over JIJ en het leren door doen enz.

De komende jaren moet bovenstaande principe leidend zijn voor het verder vaststellen, ontwikkelen en bijstellen van het onderwijs.

### 3.3 Pedagogisch-, didactisch- en schoolklimaat

Wij willen dat ons schoolklimaat zich kenmerkt door een onderzoekende houding, nieuwsgierig naar de ander, naar het waarom en naar het hoe. We willen dat een ieder nadenkt over de kwaliteit van het onderwijs, van de lessen, van onze omgang met elkaar. We willen een positieve insteek waarbij we inzetten op de kwaliteiten van leerlingen en de lat hoog leggen. Daar slagen we behoorlijk in. De tevredenheid van ouders en leerlingen is voldoende (Iln: gem. cijfer 7.0, ouders: cijfer 8.0) en op sommige punten zelfs goed. Onze examenresultaten en doorstroomgegevens zijn goed. Er is zelfs

een groot aantal leerlingen dat met een basisberoepsgericht advies de school binnenkomt en met een kaderberoepsgericht diploma de school verlaat.

Afgelopen schooljaar hebben we een voorzichtige start gemaakt om van een school met een kwaliteitsbeleid te gaan naar een school met een kwaliteitscultuur. Dit is een proces van jaren waarin ieder jaar stapjes gezet gaan worden. Afgelopen jaar hebben we een werkgroep Onderwijs en Kwaliteit opgestart. Deze groep heeft door omstandigheden nog niet actief gewerkt aan kwaliteitsverbetering met betrekking tot leeropbrengsten en dergelijke. Dit schooljaar starten zij met het analyseren van examenresultaten, opbrengsten, doorstroomgegevens en onderbouw/bovenbouwsnelheid en dergelijke. Zij zullen de uitkomsten delen met het team om samen te onderzoeken wat er nodig is voor verbetering of consolidering van de resultaten.

Begin 2020-2021 hebben we de opstroomgegevens van leerlingen geanalyseerd en daaruit blijkt dat een groot deel van onze onderbouwleerlingen wordt aangemeld met een BB-advies en doorgaat in klas 3 met een KB-opleiding. Dit roept veel vragen op met betrekking tot onze opbrengsten.

De kaderopleiding scoort onvoldoende op het bovenbouwsucces. De vraag is hoe dit kan, waar dat vandaan komt en wat we er aan kunnen doen.

De O&K-werkgroep gaat de gegevens verder analyseren en delen met het team. Aan de hand daarvan zal het team verbeteracties formuleren.

#### **Beleidsvoornemens en doelstelling schoolklimaat 2020-2021**

- De werkgroep analyseert de op- en doorstroomgegevens
- De werkgroep analyseert de onderbouw- en bovenbouwrendementen. De uitkomsten deelt de werkgroep met het team en in gezamenlijkheid worden er conclusies getrokken en mogelijke acties uitgezet ter verbetering van de rendementen

Belangrijk hierbij is de bewustwording van het team en het professionaliseren van de werkgroep O&K. Daarbij is het wenselijk dat de werkgroep O&K te Borger minimaal één keer in dit schooljaar een samenwerkingsmiddag organiseert met de werkgroep te Oosterhesselen ter bevordering van hun eigen professionaliteit.

### **3.4 Onderwijs**

#### **Gepersonaliseerd leren/maatwerk**

Wij vinden het erg belangrijk dat leerlingen leren samen te werken, dat ze leren met verandering om te gaan, zich flexibel op te stellen en dat ze leren goed naar zichzelf te kijken. Dit betekent ook dat wij naar iedere leerling afzonderlijk kijken, zoeken naar de mogelijkheden en dus maatwerk leveren waar gewenst en mogelijk. In de vakwerkplannen geven collega's aan welke mogelijkheden ze hebben voor maatwerk.

Belangrijk vinden we dat leerlingen vakken op een hoger niveau kunnen volgen. Dat is niet altijd roostertechisch mogelijk maar we spannen ons er wel gezamenlijk voor in om het maximale uit leerlingen te halen dus het maximale aanbod te creëren.

#### **Beleidsvoornemens en doelstelling maatwerk 2020-2021**

- Indien roostertechisch mogelijk krijgen leerlingen de mogelijkheid om een vak op hoger niveau af te sluiten.

#### **Toetsbeleid**

*Een van de knelpunten die we vorig jaar ervaren hebben is dat ouders en leerlingen aangaven dat ze onvoldoende zicht hebben op de vorderingen van de leerlingen. Het was onduidelijk hoe we het formatief evalueren konden borgen en inzichtelijk maken. Ook merkten we dat leerlingen niet gewend waren aan deze manier van werken (met formatief toetsen) hetgeen invloed had op de resultaten van de eerste tentamenweek. Tevens hadden we het afgelopen jaar drie pta's per vak in leerjaar drie gepland. Hierdoor ontstond bij de leerlingen meer toetsdruk in plaats van minder toetsdruk.*

*Doelstelling in 2019-2020 was dat leerlingen en ouders aan konden geven dat zij de tussentijdse vorderingen voldoende kunnen volgen. Tevens hebben we de volgende twee subdoelen geformuleerd:*

- 1. in het determinatiebeleid en toetsbeleid is het borgen van het formatief evalueren verwerkt*
- 2. Het toetsbeleid van Borger sluit aan bij het algemene toetsbeleid van het Esdalcollege*

*We hebben moeten concluderen dat we onvoldoende geslaagd zijn in het ontwikkelen van een toetsbeleid inclusief formatief evalueren. De cursus van twee collega's omtrent formatief evalueren is afgelast. Wel hebben twee collega's een bijeenkomst bijgewoond omtrent formatief evalueren maar daar bleek de nadruk te liggen op werkvormen. Deze zijn wel bekend maar hoe je de vorderingen goed borgt en inzichtelijk maakt, komt maar mondjesmaat aan bod tijdens studiemomenten. Wel hebben we besloten om docenten de mogelijkheid te bieden om van drie naar maximaal zes PTA-toetsen in leerjaar 3 over te stappen. Op die manier hebben leerlingen meer kans om te compenseren. Dit is inmiddels ingevoerd in het PTA voor cohort 2020-2022.*

*Een tweede doelstelling was om op de langere termijn stabiele examenresultaten en onderwijsopbrengsten te genereren. Hiervoor zijn een aantal acties ingezet:*

- 1. Onderwijskwaliteit van het onderwijs personeel verhogen*

*De teamleider heeft het afgelopen jaar veelvuldig een lesbezoek gepleegd bij de nieuwe collega's. Tevens heeft de docentcoach lesbezoeken en intervisie verzorgd en evaluatieve gesprekken gevoerd met de nieuwe collega's.*

*Op de agenda van het LMT staat iedere week het kopje: lesbezoek. Iedere twee maanden beschrijven teamleiders hun bevindingen naar aanleiding van flictsbezoeken bij verschillende docenten. Naar aanleiding daarvan worden schoolbrede didactische en/of pedagogische speerpunten meegegeven voor de komende periode. Bronnen hiervoor zijn de "Zes rollen van de docent". Indien nodig of gewenst worden individuele trajecten uitgezet.*

*Derde doelstelling was het verloop van collega's verminderen.*

*Om dit te bewerkstelligen willen we collega's meerdere bevoegdheden laten halen zodat er minder kleine aanstellingen zijn. Hierover voeren we het gesprek met collega's en we hebben inmiddels iemand aangenomen die een extra aanstelling gaat halen en we hebben iemand aangenomen die een dubbele aanstelling heeft.*

*Opvallend was de onvrede het afgelopen jaar bij verschillende docenten over het herhaaldelijk krijgen van een tijdelijke aanstelling. We hebben vervolgens 1,2 fte aan vaste contracten kunnen uitgeven. Tevens hebben we enkele collega's moeten laten gaan die een tijdelijk contract hadden in verband met boventaligheid binnen de organisatie. De overstap naar deze vestiging is niet voor iedereen een gemakkelijke. We hebben ons daarom voorgenomen in de toekomst voorafgaand aan de overstap eerst een verkennend gesprek te voeren met de betreffende medewerker. In dit gesprek kan wederzijds bekeken worden wat de overstap betekent voor beide partijen en mogelijk vooraf worden vastgesteld welke ondersteuning gewenst is.*

*Doelstelling 5 was collega's meer sturingsruimte bieden.*

*Vanwege een sterk verticaal ingerichte structuur waren medewerkers niet gewend dat zij invloed kunnen uitoefenen op beleid en besluiten. De deur van de teamleider stond altijd open maar die van de directeur niet altijd. Dat is veranderd. Er wordt meer van collega's verwacht binnen te lopen om vragen te stellen, ongerief te delen maar ook om zomaar even te sparren. Dit gebeurde gaandeweg het jaar steeds meer.*

*Een sterk punt en een valkuil is het overleg aan de personeelstafel. In de personeelskamer wordt met regelmaat een knelpunt besproken met de collega's die op dat moment aan tafel zitten. Dit werkt openheid en besluitvorming in de hand. Echter, hierdoor missen collega's die niet aan tafel zaten de informatie. We hebben vastgesteld dat we de kracht van de "tafel" vast moeten houden maar iedere*

*keer goed moeten stil staan bij de vraag: wat moet hierover gecommuniceerd worden en wie gaat dat wanneer doen.*

### **Beleidsvoornemens en doelstelling toetsen 2020-2021**

- In het determinatiebeleid en toetsbeleid is het borgen van het formatief evalueren verwerkt. Het toetsbeleid van Borger sluit aan bij het algemene toetsbeleid van het Esdalcollege.
- Aan de hand van uitkomsten van lesbezoeken beschrijft de teamleider aan de collega's een didactisch aandachtspunt voor een periode van twee maanden.
- Iedere medewerker die bij het Esdal te Borger komt werken, heeft voorafgaand aan de aanstelling met een klein comité (afdelingsdirecteur, teamleider en collega) een verkennend gesprek.
- Bij iedere activiteit, voornemen of besluit worden de volgende vragen gesteld: wat, waar, wie en wanneer moet er gecommuniceerd worden over de actie, het voornemen of het besluit.

### **Innovaties en experimenten**

Er zijn het afgelopen jaar geen expliciete innovaties of experimenten uitgerold. Dat de school in ontwikkeling is en zoekt naar de beste oplossingen voor het moment, is evident. Er is een samenwerking tot stand gebracht tussen Oosterhesselen en Borger; de lessentabel is aangepast; het blokkenrooster van 80-minuten en de keuzewerktijd is aangepast naar aanleiding van evaluaties, de leermiddelendistributie is verzelfstandigd, de stap van kwaliteitsbeleid naar kwaliteitscultuur is in gang gezet, leerlingen meer eigenaar maken van hun eigen leerproces door na te denken over de tien-minutengesprekken is opgestart; het klein zat is in het leven geroepen om beter aan te kunnen geven wat onze grenzen en mogelijkheden zijn en om meer planmatig, in samenspraak met de mentor en de vakdocenten, te komen tot groei bij de leerling; het curriculum van de vakgroep LO is ge-update; de ontwikkeling van burgerschap is in een beleidsstuk gestructureerd; de stage in klas 3 is aangepast in een lintstage voor de continuïteit enz. Kortom, binnen de mogelijkheden van een kleine vestigingen met slechts een paar kartrekkende docenten zijn veel ontwikkelingen, lees: innovaties, opgestart.

Voor de toekomst zijn de samenwerking met het basisonderwijs, de regio en de vakken onderling een belangrijk speerpunt. Dit zal tegen het licht van de nieuwbouw worden gehouden.

### **Beleidsvoornemens en doelstelling innovaties en ontwikkelingen 2020-2021**

- Het is duidelijk voor de toekomst en in het kader van de nieuwbouw met welke basisscholen we samenwerken en waar we aan gaan werken de komende jaren.
- Er ligt een helder plan waarin beschreven staat wat we nastreven, wie dit gaat doen, wanneer en wat we uiteindelijk gaan zien en ervaren. Belangrijk is dat ook de gemeente Borger-Odoorn betrokken wordt bij de plannen.

### **Kunst en cultuur**

*Het afgelopen jaar stond CKV niet in de lessentabel. Dit betekende dat de leerlingen wel enkele activiteiten op het gebied van Kunst en Cultuur kregen aangeboden maar dat de leerlingen inhoudelijk summier werden ondersteund. Dit vinden we erg jammer omdat we op deze manier de meerwaarde van het cultuuronderwijs missen. We hebben daarom in de bovenbouw in klas 3 het vak CKV weer op de lessentabel gezet. Tevens hebben de leerlingen in 3 en 4 mavo weer tekenen/handvaardigheid op het rooster staan vanaf 2020-2021. Zij volgen een theoretisch programma en wij menen dat hun creativiteit op deze wijze onvoldoende uitgedaagd wordt. Een vaardigheid die zeer gewenst is in de toekomst. Daarom willen we meer tijd en energie steken in de creatieve ontwikkeling van de leerlingen.*

## **Burgerschap, waaronder maatschappelijke stage en goed doel**

Hoe wij omgaan met burgerschap, de maatschappelijke stage en het goede doel staat uitgebreid beschreven in het beleidsstuk Burgerschap (zie bijlage 1). De activiteiten zijn onderverdeeld in categorieën en sluiten naadloos aan bij onze koers: *Jij, Wij en We leren door doen!*

## **Taal en rekenen, gekoppeld aan referentieniveaus**

*Rekenen wordt dit schooljaar afgetoetst bij leerlingen die geen wiskunde volgen. Dit is een wettelijke verplichting. Het cijfer telt niet mee in de slaag-zakregeling maar staat wel op de eindexamen-cijferlijst. De vakdocenten wiskunde van Oosterhesselen en Borger hebben gezamenlijk een pta opgesteld voor de leerlingen. Tevens maken ze gezamenlijk een programma dat leerlingen kunnen volgen. Er is gekozen voor een online lesprogramma dat leerlingen zelfstandig kunnen doorwerken. Het programma Score werkt adaptief en de docent kan op afstand meekijken naar de resultaten van de individuele leerling.*

*De vakgroep Nederlands heeft vorig jaar te maken gehad met langdurig uitval van de bovenbouwdocent. Dit heeft erin geresulteerd dat het taalbeleid onvoldoende aandacht kreeg. Dit schooljaar hebben we een nieuwe docente die helaas ook ziek is. De vakgroep Nederlands en de overige collega's geven aan dat het leesonderwijs onvoldoende is. Begrijpend lezen scoort matig en een vraag voor het team is hoe we de leerlingen kunnen ondersteunen zodat ze beter gaan lezen. Dit onderwerp is momenteel weer volop in het nieuws en hieruit blijkt dat er geen goede manier is gevonden om leerlingen voldoende te ondersteunen zodat ze beter gaan lezen.*

## **Beleidsvoornemens en doelstelling rekenen/taal 2020-2021**

- In 2020-2021 is een lesprogramma rekenen ontwikkeld zowel voor de huidige examenkandidaten als voor de komende lichting leerlingen. Indien nodig is de lessentabel voor 2021-2022 aangepast.
- Onze leerlingen lezen de vragen bij de toetsen goed en snappen wat er van ze gevraagd wordt.
- In 2020/2021 komt er een taalcoördinator voor leesplezier en begrijpend lezen.

## **3.5 Leerlingbegeleiding**

In 2019-2020 zouden de locatie Borger bezocht worden door de visitatie-commissie van het samenwerkingsverband. Dit is uitgesteld vanwege de Corona-crisis. De op- en aanmerkingen die de visitatie-commissie geplaatst heeft bij het Esdalcollege in Oosterhesselen hebben we in Borger ook ter harte genomen.

Het schoolondersteuningsprofiel wordt steeds belangrijker in het beschrijven van de mogelijk- en onmogelijkheden van onze locatie. De visitatiecommissie van het SWV heeft in Oosterhesselen geadviseerd de mogelijkheden van de Trajectgroep nog concreter te maken. De verwijzing van leerlingen naar een andere vorm van (speciaal) onderwijs blijft een aandachtspunt. Dit aandachtspunt is ook van toepassing op locatie Borger. Inmiddels hebben we een klein zat opgezet waarin we nauwlettend in de gaten houden waar onze mogelijkheden liggen maar ook waar we de grenzen van onze ondersteuningsmogelijkheden bereiken. Door dit consequent met elkaar te bespreken zijn we beter in staat op tijd samen met ouders en leerling te komen tot een passend traject voor de leerling.

## **Beleidsvoornemens en doelstelling leerlingbegeleiding 2020-2021**

- Eind 2020-2021 functioneert het klein zat als ondersteuningsorgaan voor de mentoren
- De ondersteuning is planmatig geborgd en inzichtelijk voor het team



- De bespreekcyclus en de borging is conform de werkwijze van het klein zat
- Het klein zat heeft de verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen van het ondersteuningsbeleid inhoud gegeven
- Het klein zat heeft met het team besloten hoe wordt afgesproken en geborgd hoe een docententeam met de klas omgaat; middels een groepsplan of anderszins

### **Mentoraat**

Hierover hebben we al geschreven dat we vinden dat de mentor een spilfunctie vervult. De mentor staat, als we kijken naar de relatie, het dichtst bij de leerlingen. Ook de contacten met de ouder(s)/ verzorger(s) lopen in de eerste plaats via de mentor. Daarnaast werkt de mentor nauw samen met de vakdocenten, het team en de trajectgroep. In de toekomst zal het klein zat een meer sturende en ondersteunende rol gaan spelen om de mentor te ontlasten en om samen de ondersteuning van een leerling of groep te dragen.

In onze visie richten we ons op het JIJ. De leerling staat centraal. Dit betekent op dit moment nog dat de docent vertelt hoe het gaat op school en dat ouders en leerlingen “consumeren”. We zoeken naar manieren om de leerling meer eigenaar te maken van zijn eigen leerproces. Een stap in de goede richting is de behoefte om leerlingen zelf hun “tien-minuten-gesprek” te laten voorbereiden en voeren. Dit betekent dat er moet worden nagedacht over de tijdsduur van het gesprek, of er nog vakdocentcontactavonden nodig zijn, hoe de leerling begeleid gaat worden in het voorbereiden van het gesprek enz. Streven is dat er dit schooljaar wordt geëxperimenteerd met de gesprekken zodat dit volgend schooljaar schoolbreed kan worden ingezet.

Voor verdere invulling en uitwerking van de ondersteuning en begeleiding verwijzen wij naar het School Ontwikkelings Profiel van onze locatie (bijlage 2). Hierin wordt aandacht besteed aan:

- De visie op ondersteuning en begeleiding
- Basisondersteuning
- Extra ondersteuning
- Trajectgroep
- Samenwerking met externen
- Expertise

### **Beleidsvoornemens en doelstelling mentoraat 2020-2021**

- Leerlingen presenteren twee keer per jaar hun voortgang en plan van aanpak aan de ouders en de mentor

### **3.6 Leermiddelenbeleid**

In 2019-2020 zijn enkele vestigingen van het Esdalcollege overgegaan op het werken met Magister Me. In Borger hebben we een presentatie gehad over Magister Me. Het team reageerde niet onverdeeld enthousiast. De voorkeur gaat uit naar blended learning: boeken en digitaal. Veel van onze leerlingen vinden het werken met een chromebook onplezierig en onoverzichtelijk. Zij hebben het nodig iets te schrijven en lesstof fysiek voor zich te zien. Hoe Magister Me kan bijdragen aan het goed organiseren van blended learning is voor het team nog niet duidelijk.

Vanaf maart moesten alle collega's digitaal onderwijs op afstand verzorgen. Dit had tot gevolg dat we merkten dat we de lesstof verschillend aanbieden en dat ouders en leerlingen niet altijd goed weten waar ze informatie, lesstof en extra oefeningen vandaan moeten halen. De vraag naar een eenduidige aanpak drong zich op.

We hebben vervolgens Magister Me uitgenodigd voor een startgesprek. Dit gebeurt in samenwerking met Oosterhesselen. In navolging van deze bijeenkomst hebben we met collega's van de andere vestigingen gesproken die inmiddels met Magister Me werken. Aan de hand van deze informatie

werd helder dat we een stap terug moeten doen. De vraag is: hoe willen we ons onderwijs aanbieden? Hoe willen we dat het eruit ziet?

Als we antwoord op deze vraag hebben, kunnen we de vraag beantwoorden of Magister Me hierin voorziet. Dit moet met het team worden opgepakt en kost tijd.

### **Beleidsvoornemens en doelstelling leermiddelenbeleid 2020-2021**

- In de loop van dit schooljaar is vastgesteld hoe het lesmateriaal, zowel digitaal als niet-digitaal, wordt aangeboden aan de leerlingen en welk systeem we daarvoor gebruiken.
- Tevens is helder omschreven hoe het systeem wordt gevuld, aan welke eisen het moet voldoen.

### **3.7 Het (sociale) veiligheidsbeleid**

Borger is een relatief kleine vestiging waardoor de lijntjes onderling erg kort zijn. Als er iets gebeurt in de school met een leerling of met het gebouw, dan is dat snel bekend en besproken. Gevaar is dat mensen die minder vaak in de school rondlopen hierdoor informatie mislopen. Daarom is het volgen van protocollen belangrijk.

- Anti-pestbeleid (kort en verwijzen naar Protocol grensoverschrijdend gedrag)

Er is een Protocol grensoverschrijdend gedrag. Hierin staat beschreven hoe we omgaan met pestgedrag. Belangrijkste uitgangspunt is dat we te alle tijden in gesprek gaan met de pester en de gepeste. Voor beide geldt dat zij leren reflecteren op hun gedrag. De gepeste mag ondersteuning vragen, de pester is verplicht de ondersteuning te aanvaarden. Deze ondersteuning kan verschillende vormen aannemen. Voor meer informatie verwijst ik naar het protocol; zie website.

- Monitoring van incidenten met leerlingen

Alle incidenten met leerlingen worden genoteerd in Magister. Alle notities worden weggezet onder het kopje "notities". Hierdoor is het lastig om te weten welke werkelijke incidenten zich hebben voorgedaan. En dus is het lastig te achterhalen of er patronen zijn die leiden tot de incidenten. We hebben afgesproken dit schooljaar een systeem te ontwikkelen waarbij de incidenten als "incidenten" worden weggezet. Op deze manier kunnen we eind van dit schooljaar een evaluatief gesprek voeren over de incidenten, conclusies trekken en mogelijke verbeteracties uitzetten.

Iedere school moet een schoolveiligheidscommissie hebben. Deze bestaat uit de locatiedirecteur, de ondersteuningscoördinator en het hoofd BHV. Hoofd BHV is in Borger tevens de conciërge. Voorstel is dat het komende schooljaar de directeur met beide leden een keer om tafel gaat om het veiligheidsbeleid vanuit diens perspectief (ondersteuning of gebouw) te bespreken. Indien nodig of gewenst kan een gezamenlijk gesprek te alle tijden worden georganiseerd.

### **Beleidsvoornemens en doelstelling schoolveiligheid 2020-2021**

- Eind 2020-2021 voldoet ons incidentenregistratiesysteem aan de wettelijke eisen en voldoet het aan onze eigen wensen.
- De locatiedirecteur heeft eens per jaar een voortgangsgesprek aangaande het schoolveiligheidsbeleid met de ondersteuningscoördinator en het hoofd BHV.

In het schooljaar 2018-2019 heeft een onaangekondigde ontruimingsoefening plaatsgevonden. De belangrijkste bevindingen waren:

- BHV-ers ramen goed checken. We gaan aan de brandweer vragen of wij als BHV-ers ramen die vergeten mochten zijn door collega's, zelf nog moeten sluiten. Zolderdeur, CV-ruimte, kantoren en andere kleine ruimte goed checken.

- Er hangt geen plattegrond met vluchtroute in de gang van lokaal 1,2 en 3. Waar is die gebleven? Is wel nodig! Moeten we achteraan.
- We vinden dat een rolstoeler (in dit geval Rik Timmer) eventueel geholpen moet worden door 4 leerlingen om een moeilijke drempel te nemen. Hij moest nu bij het kantoor van Jandien eruit, waar een hoge onhandige drempel ligt. Hij zorgt er dan voor dat de uitgang daar geblokkeerd wordt, omdat dit natuurlijk niet snel gaat. In dat geval de beide deuren openen, en Rik moet dan aan 4 wielen opgetild kunnen worden om snel de school via hoge drempels te kunnen verlaten. Geen mooie optie, maar bij gebrek aan beter..... Dit gaan we opnemen met de klas en de mentor.
- Misschien is het handig dat de conciërge de volgende keer wacht op de laatste BHV-er die de school verlaat. Dat maakt sneller overleg mogelijk.
- We hebben geëxperimenteerd met een portofoon-app. Werkte niet perfect. Dus binnenkort gaan we kijken of we ons kunnen bekwamen in het communiceren met de portofoon. Eerst maar een gaan controleren of die het doen... En dan zien wie ons dat kan aanleren.

De volgende acties zijn uitgevoerd ter verbetering:

- Aanschaf nieuwe portofoons
- Aanpassing plattegrond

## 4. Personeel

### 4.1 Inleiding

De tweede ambitie van het Esdal College luidt: Onze docent maakt het verschil. De docent is de spil in het leren van leerlingen en in het zorgen voor een veilig en sociaal gezond leef- en leerklimaat. Om onze medewerkers optimaal te kunnen laten presteren besteden we veel aandacht aan de gesprekkencyclus en het professionaliseringsbeleid.

Begin 2020 is door de locatie een vlootschouw van alle medewerkers gedaan. Door de vlootschouw ontstaat een beeld van de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers. Door de Corona-crisis is de verdere uitbouw van de vlootschouw niet uitgevoerd. In het schooljaar 2020-2021 zal die wel plaatsvinden.

### 4.2 Gesprekkencyclus

We werken op basis van de gesprekkencyclus: Uitgaan van vertrouwen, erkennen van verschillen. De ervaringen in het eerste jaar zijn positief. Door met elkaar te spreken over de vier thema's 'vakken en vaardigheden', 'motivatie en commitment', 'werk-privé-balans' en 'gezondheid en energie' krijgen we als locatie een goed beeld van wat er bij de medewerkers speelt en kunnen we ons beleid eventueel aanpassen.

De meeste jaargesprekken in het kader van de gesprekkencyclus worden gevoerd in de tweede helft van het schooljaar. Vanwege de sluiting van de scholen als gevolg van de Corona-crisis heeft een aanzienlijk deel van de gesprekken dit jaar niet kunnen plaatsvinden.

Er is door alle leidinggevenden wel veel met de medewerkers gesproken, maar dat zijn geen formele gesprekken geweest.

De opbrengsten uit de gevoerde gesprekken worden verwerkt in het beleid en in de volgende paragrafen nader toegelicht.

### 4.3 Pedagogische en didactische competenties

De medewerkers in Borger geven expliciet aan dat ze een meer stabiel team nodig hebben. Het verloop van leerkrachten is groot. In 2019-2020 konden van twee leerkrachten de contracten niet worden verlengd in verband met boventaligheid in de organisatie. Eén leerkracht heeft in verband met onvoldoende uren in Borger een andere baan geaccepteerd en één docent heeft een andere baan geaccepteerd omdat deze beter aansloot bij haar ambitie. Dit betekent dat er voor minimaal vier vakken nieuwe docenten komen. De nieuwe docenten hebben niet in alle gevallen zelf gekozen voor deze vestiging en dat heeft zijn weerslag op de motivatie van de nieuwe leerkrachten en dus heeft het een weerslag op het team. De werkdruk komt bij de ervaren, langer zittende docenten te liggen.

Collega's vormen in de meeste gevallen in hun eentje een vakgroep. Dit vraagt een hoge mate van zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Het is daarom belangrijk dat we ervaren mensen in de school hebben.

We streven er daarom naar om zoveel mogelijk mensen een vast contract te kunnen bieden zodat het aantrekkelijker is om in Borger te blijven en omdat we willen uitstralen dat we blij zijn met de inbreng van iedere collega. Voor 2020-2021 hebben we 1,2 fte aan vaste aanstelling kunnen verdelen.

Belangrijk vinden wij dat alle collega's zich aan de afspraken houden. De afspraken staan in "Zo doen we dat". Dit boekje heeft iedere collega. Dit schooljaar zijn we gestart met het stevig neerzetten van discipline. Leerlingen moeten bijvoorbeeld de chromebooks thuis opladen. Niet opgeladen betekent

in de ochtend opladen en in de middag de verloren tijd op school inhalen. Dit vraagt ook discipline van de collega's. Een van de middelen om goed zicht te hebben op wat er speelt is het veelvuldig plegen van lesbezoeken door de teamleider. Tevens is de locatiedirecteur iedere donderdag aanwezig op de locatie omdat de teamleider die dag seniorenverlof heeft. Op deze manier is er iedere dag schoolleiding aanwezig.

Tevens menen wij dat leerlingen zo snel mogelijk feedback moeten krijgen op hun gedrag. Als er een incident plaatsvindt, is het essentieel dat daar een gesprek over wordt gevoerd. Als dat op rustige wijze plaatsvindt, leert de leerling dat hij/zij fouten mag maken, leert zich te verplaatsen in een ander en leert welk ander gedrag mogelijk is in dergelijke situaties. Om dit te kunnen realiseren is er te alle tijden ondersteuning nodig van een medewerker die niet lesgeeft. Dit is nu niet het geval. Vraag is of we dat in de toekomst kunnen realiseren binnen ons eigen formatiebudget.

#### **Beleidsvoornemens en doelstelling pedagogische en didactische competenties 2020-2021**

- In 2020-2021 wordt gekeken hoe de onderbouw- en de bovenbouw coördinator meer tijd kan krijgen zodat deze meer taken van de teamleider kan overnemen en er meer ondersteuning in de dagelijkse leerlingbegeleiding is.

#### **Coaching van docenten**

Dit schooljaar zijn we het coachingstraject met vier deelnemers begonnen. Alle deelnemers waren startende docenten die voor het eerst op onze school lesgaven.

Het coachingstraject begon met een opstartbijeenkomst in de week voor aanvang van het schooljaar. Op deze bijeenkomst hebben we algemene zaken als Magister, de mail en het rooster doorgenomen. Verder is het coachingstraject uitgelegd, de schoolregels en contactpersonen binnen de organisatie.

Bij het coachen gedurende het schooljaar hebben we gebruik gemaakt van het handboek *"Begeleiding en beoordelen van startende docenten"*. Het streven van de coach is om per periode een lesbezoek te doen, twee coachingsgesprekken te voeren en een intervisie te plannen met alle deelnemers. Bovenstaande activiteiten zijn bij drie van de vier deelnemers gelukt. Bij een deelnemer is dit helaas mislukt. Dit had voornamelijk te maken met de kleine omvang van de betrekking en het feit dat de coach op deze lesmomenten zelf les moest geven. Verder is het een speerpunt om deelnemers deel te laten nemen aan collegiale visitaties.

Het coachingstraject is geëvalueerd met de deelnemers. Daaruit blijkt de intervisies als praktijkgericht en prettig ervaren werden. Deelnemers vonden het fijn ervaring en praktijksituaties door te nemen. Ook het kijken bij collega's en de openheid van de collega's werd als prettig ervaren. Aandachtspunten blijven de overdracht van vorige docenten en de sturing van nieuwe docenten.

#### **Beleidsvoornemens en doelstelling coaching 2020-2021**

- Teamleider en coach voeren beide lesbezoeken uit.

#### **4.4 Professionaliseringsbeleid**

Professionalisering vindt plaats op meerdere niveaus: individueel, in de ontwikkelgroepen (bijv. Performance Types) en voor de gehele locatie.

Het schooljaar 2019-2020 is een zeer bijzonder schooljaar geweest. Vanaf 16 maart 2020 zijn onze locaties gesloten vanwege de Corona-crisis en vanaf 2 juni kon er weer gedeeltelijk les op de locaties worden gegeven. Medewerkers en leerlingen werkten vanaf de sluiting van de scholen thuis. Binnen een paar dagen hadden alle locaties een nieuw lesrooster en werden de lessen digitaal gegeven.

Voor het volgen van scholingen heeft deze periode uiteraard grote gevolgen gehad. Scholingen gingen niet door of werden soms online gegeven. Dat heeft er niet toe geleid dat de deskundigheidsbevordering stil is komen te liggen. Docenten hebben in deze periode gezocht naar alternatieven voor scholing. Zo blijkt uit de enquête die we voor de zomervakantie hebben uitgevoerd, dat de helft van de docenten in deze periode meer dan drie keer aan e-learning heeft gedaan, een kwart heeft dat minder dan drie keer gedaan en een kwart heeft dat nooit gedaan.

In 2019-2020 hebben onderstaande trainingen/scholingen plaatsgevonden:

#### Teamscholing

Het team heeft deelgenomen aan een training “motiveren leerlingen”. We hebben Borger en Oosterhesselen samen laten werken. Deze training had tot doel de docenten te laten ervaren hoe hun eigen instructies en opmerkingen invloed hebben op de werkhouding van de leerlingen. Door inzicht te krijgen in je eigen gedrag, kan je beter sturing geven aan ander gedrag, zowel bij jezelf als bij de ander. Deze training was een eerste moment waarop de beide teams samenwerkten. Dit voelde onwennig en achteraf bleek de stap om op de ze manier met elkaar te werken een erg grote te zijn.

#### Individueel

In 2019-2020 zijn een deel van de trainingen en scholingstrajecten doorgegaan en ook met een positief resultaat afgerond. Een klein deel ging niet door in verband met Corona of bleek lastiger te volgen vanwege digitale lesmomenten en extra druk op de eigen locatie. Ook was er een collega die vanwege de thuissituatie de opleiding een jaar moest uitstellen.

### **Beleidsvoornemens en doelstelling scholing 2020-2021**

Voor dit schooljaar staan onderstaande trainingen/scholingen op het programma:

#### Team:

- Handvatten krijgen hoe je met kunt leerlingen omgaan die bij jou niet gemotiveerd zijn; medewerkers breiden didactische en pedagogische arsenaal uit.
- Opzetten van werken met Magister Me en scholen van personeel (of andere digitale omgeving)
- Conferenties en cursusdagen volgen vernieuwde leerweg D&P
- Training die de werkgroep O&K kan helpen bij het maken van een goede analyse van de opbrengsten

#### Individueel

- Opleiding tot coach, module 2: verdieping
- Opleiding tot schoolleider; coördinaat meer professionele inhoud geven
- Studiedagen voor het eigen vak; verdieping en verbreding van het vak
- Cursus Burgerschap: beter aansluiten bij ontwikkelingen Burgerschap
- Bijscholing en verdieping van kennis op didactisch en organisatorisch vlak

## **4.5 Verzuimbeleid**

De locatie volgt het verzuimbeleid van het Esdal College.

De verzuimgegevens zijn voor het management inzichtelijk voor de locatie als geheel, per team en op individueel niveau. De gegevens zijn uitgesplitst in diverse categorieën: functie, leeftijd en geslacht. Tweemaal per jaar vindt er een analyse van de gegevens plaats. Eenmaal in september/oktober over het voorgaande schooljaar en eenmaal in januari over het lopende schooljaar. De analyses leiden, indien nodig, tot bijstelling van het beleid.

In schema

	2017-2018 bm*	2018-2019 bm	2019-2020 bm
verzuimpercentage	5,26%	12,38%	9,01%
verzuimfrequentie	1,22	1,3	0,7

\* Voion-benchmark

#### 4.6 Duurzame inzetbaarheid en werkdruk

Duurzame inzetbaarheid en het verminderen van werkdruk waren ook in het schooljaar 2019-2020 belangrijke thema's in de gesprekken met medewerkers en teams. Halverwege het schooljaar 2019-2020 is dit onderwerp ook besproken bij de DMR en daar werd geconstateerd dat ons taakbeleid niet representatief is voor hetgeen er door medewerkers gedaan wordt. Ook lijkt de werkdruk niet gelijk verdeeld onder de collega's. Het verzoek was om hier met het team verder naar te kijken om te komen tot een beter passend taakbeleid. De herziening van ons taakbeleid is, mede onder invloed van de Corona-crisis, niet verder expliciet met het team aan de orde geweest. De vraag naar een herziening van het beleid leeft nog wel en dit vertaalt zich in een doelstelling voor 2020-2021.

In het najaar van 2020 wordt een medewerkertevredenheidsonderzoek uitgevoerd, waarin ook vragen zijn opgenomen over werkdruk en duurzame inzetbaarheid. In workshops per team worden de resultaten besproken van ambities en van een actieplan voorzien.

#### Beleidsvoornemens en doelstelling duurzame inzetbaarheid en werkdruk 2020-2021

- Extra inzet van een onderwijsassistent (van de werkdrukverminderingsgelden)
- Extra inzet van een onderwijsassistent (van de extra formatie) voor de praktische vakken
- Aanpassing en het borgen van het taakbeleid zodanig dat het passend is voor de vestiging Borger

#### 4.7 Arbobeleid

De locatie volgt het arbobeleid van de het Esdal College zoals dat is opgenomen in het arbobeleidsplan.

## 5. Kwaliteitsbeleid

### 5.1 Inleiding

De locatie volgt het kwaliteitsbeleid van het Esdal College, zoals dat is vastgesteld in 2019. Tevens is er sprake van een kwaliteitskalender waarop alle kwaliteitsactiviteiten en de betreffende verantwoordelijke staan vermeld. Op deze wijze geldt voor alle onderwerpen de PDCA-cyclus.

### 5.2 Kwaliteitscultuur

Het volgen van de kwaliteitscyclus leidt niet automatisch tot een kwaliteitscultuur. Er is een kwaliteitscultuur wanneer er sprake is van kwaliteitsdenken door alle medewerkers. Om die cultuur te bevorderen voeren we elk jaar onderstaande activiteiten uit en passen, waar nodig, het beleid aan:

- elke sectie maakt jaarlijks een vakwerkplan met daarin een analyse van de resultaten van alle leerjaren, aangevuld met concrete acties om de resultaten te beïnvloeden
- het gehele team maakt een koers, waarin de ambities staan beschreven en de wijze waarop het team die wil realiseren
- jaarlijks voert de locatieleiding een gesprek met de sectie over de resultaten, waar mogelijk locatie-overstijgend
- twee maal per jaar levert de locatieleiding een 'foto' van de kwaliteit van de locatie aan voor bespreking met de kerndirectie

De locatie heeft een Regiegroep Kwaliteit. Deze bestaat uit de locatiedirecteur en twee medewerkers.

De regiegroep is verantwoordelijk voor het uitvoeren van het beleid van het Esdal College op de locatie en voor het vormgeven van het locatiespecifieke deel van kwaliteitszorg.

### 5.3 Invloed leerlingen en ouders

De mening van leerlingen en ouders is voor ons belangrijk om ons onderwijs continu te verbeteren. Daartoe voeren we tevredenheidsonderzoeken uit, zie de volgende paragraaf.

Onze locatie heeft een leerlingenraad waarmee op regelmatige basis en minimaal drie keer per jaar, gesproken wordt over zaken in de school die de leerlingen betreffen. Dit doen wij mede aan de hand van de uitkomsten van het LAKS.

De ouders zijn vertegenwoordigd in de deelmedezeggenschapsraad en kunnen zich aanmelden voor een rondetafelgesprek. Ook met hen wordt minimaal twee keer per jaar gesproken over de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding.

#### Evaluatie leerlingenraad

De leerlingenraad is afgelopen jaar 3x bij elkaar geweest. De planning was om elke maand een bijeenkomst met een vastgesteld thema te hebben. De vergaderingen zijn vooruit gepland en in de agenda gezet. Er is uit elke klas een vertegenwoordiger.

Er is gesproken over: veiligheid in en op school, wat is een goede les/ docent, dagelijkse gang van zaken, rooster en communicatie.

De bijeenkomsten werden tijdens keuzewerktijd door een docent geleid en er waren werkbijeenkomsten.

Er is een gedeelde map in de drive waar agenda's, leden en uitkomsten in gedeeld worden.



In februari is de leerlingenraad in Groningen naar een leerlingcongres van het Laks geweest.

#### Evaluatie Ronde Tafelgesprek

Aan de hand van de leerlingenenquête van Scholen op de Kaart, onderwerpen die genoemd zijn door de ouders van de DMR en uit gesprekken met collega's hebben we stellingen geformuleerd aangaande onderstaande thema's: 80 minuten, flexuren, sociale media, activiteiten, rooster, communicatie en pesten.

Wij kregen in 2018-2019 van de ouders een 7,8 op tevredenheid. Wat moeten we doen om een 8 te verdienen? Volgens de ouders die deelnamen aan de ronde-tafel-gesprekken hebben wij die al verdiend! In 2019-2020 haalden we een 8.0 op tevredenheid.

Naar aanleiding van de opmerkingen uit bovenstaande thema's hebben we de volgende aanpassingen inmiddels gerealiseerd:

- Lessentabel aangepast: minder vakken in klas 3; meer kunst en cultuur, meer LO in de onderbouw, lintstage in klas 3 mavo
- Roosteraanpassingen: keuzevak is teruggebracht naar 1 moment zodat leerlingen werkelijk kunnen kiezen als ze iets nodig hebben; 80-minuten worden niet meer altijd als blok aangeboden. Sommige uren zijn uit elkaar getrokken in verband met concentratie van leerlingen en vanwege herhaling van lesstof
- We hebben communicatie tot speerpunt gemaakt voor het komende schooljaar

#### Beleidsvoornemens en doelstellingen leerlingenraad en ouders 2020-2021

- Voortzetten zoals de leerlingenraad nu georganiseerd is
- Leerlingenraad betrekken bij ronde-tafel-avond met ouders
- We organiseren het ronde tafelgesprek dit schooljaar zodanig dat we inzetten op meer ouders, meer leerkrachten en ook leerlingen aan tafel.

#### 5.4 Tevredenheidsonderzoek leerlingen en ouders

Jaarlijks meten we de tevredenheid van onze leerlingen, eenmaal in de twee jaar met de Laksmonitor en eenmaal met een eigen enquête.

Jaarlijks aan het begin van het schooljaar vragen we ouders een enquête in te vullen.

De gegevens van beide onderzoeken worden besproken met de kerndirectie, in het managementteam en met de teams. De gegevens van de leerlingtevredenheid ook met de leerlingen en die van de ouders met de Ouderraad en de deelmelezeggenschapsraad, waarin ouders vertegenwoordigd zijn.

De tevredenheid van de ouderenquête leverde geen bijzonderheden op, wel vragen. Deze hebben we verwerkt in de stellingen van het rondetafelgesprek met ouders. Hierboven hebben we de uitkomsten van dit gesprek weergegeven.

De leerlingen hebben in februari de LAKS-enquête ingevuld. Midden maart sloten we de scholen. De uitkomst van de LAKS-enquête viel middenin de Corona-crisis. Aangezien een eerste vluchtige inspectie geen alarmerende berichten liet zien, hebben we de uitkomsten geparkeerd tot na de zomervakantie. We hebben een opdracht geschreven voor de economie-docenten waarin we vragen of zij met de leerlingen de uitkomsten willen analyseren en presenteren aan het docententeam en de leerlingenraad. Zij moeten ook met beide gremia komen tot een plan van aanpak voor de toekomst en dit plan zullen zij beschrijven. Inmiddels is dit proces op beide locaties opgestart.

Deze ambitie valt ons inziens naadloos in onze beschreven koers waarin we zeggen dat de leerlingen ertoe doen en dat de leerling leert door doen! Hierbij leggen we de lat hoog want ze moeten veel verschillende vaardigheden laten zien. De leerling is hiermee verantwoordelijk voor zijn eigen leerproces en leefomgeving.

### **Beleidsvoornemens en doelstellingen tevredenheid 2020-2021**

- De leerlingen hebben een tevredenheidsenquête ingevuld en zij denken zelf mee over het maken van een verbeterplan. Zij houden regie over het proces van analyseren van de uitkomsten t/m het borgen van een plan van aanpak.

### **5.5 Rendementen**

Voor wat betreft het schoolexamen en het centraal examen was het afgelopen schooljaar een uitzonderlijk jaar. Vanwege de sluiting van de scholen heeft de toetsing veelal digitaal plaatsgevonden, hetgeen tot wijzigingen in het pta van de examenklassen en van de voorexamenklassen heeft geleid. De wijzigingen konden betrekking hebben op het tijdstip van afname, de vorm van de toets en soms de inhoud van de toets. Voor wat betreft het schoolexamen zijn altijd de richtlijnen van het ministerie leidend geweest. Alle wijzigingen zijn gedocumenteerd en gedeeld met de Inspectie.

Het centraal examen is niet doorgegaan. In plaats daarvan is het schoolexamencijfer bepalend geweest voor het slagen van leerlingen. Ook het tweede tijdvak kwam te vervallen en is vervangen door Resultaatverbetertoetsen.

- de vier indicatoren van de afgelopen drie jaren
- slagingspercentages van de afgelopen drie jaren

Het gemiddelde CE-cijfer van onze kaderopleiding staat onder druk. Hiervoor wordt het plan dat er ligt van het afgelopen jaar bijgesteld naar een pragmatisch plan voor komend jaar. Omdat er geen eindexamen afgenomen is, blijven de resultaten van afgelopen drie jaar hetzelfde als die in het plan van 2019-2020.

Belangrijke aanvullingen zijn:

- De kwaliteitsregiegroep doet praktisch onderzoek naar welke factoren het gemiddelde cijfer ongunstig beïnvloeden. Adviezen en interventies kunnen hieruit vloeien.
- In combinatie met het af te nemen examen wordt er aan de voorkant van dit examen een oprispmoment georgansieerd
- Begrijpend lezen wordt opnieuw benaderd: er worden handvatten gegeven om lezen bij alle vakken te ondersteunen. Het ondersteuningsuur Nederlands wordt gesplitst in een onder- en bovenbouwuur. In de bovenbouw zal de nadruk liggen op het lezen en begrijpen van instructies en opdrachten
- Docent, leerling en ouder hebben vroegtijdig contact bij tegenvallende resultaten
- Leerlingen worden gericht begeleid en ondersteund in het begeleidingsuur
- Vanaf de onderbouw wordt 'examengericht' en doelgericht gewerkt
- Het aantal pta- herkansingen in klas 3 is verhoogd van 2 naar 3

### **5.6 Onderwijstijd**

Het afgelopen jaar hebben we geconstateerd dat we de laatste jaren teveel uren hebben uitgeven aan onderwijstijd in relatie tot het formatiebudget dat we hebben. Deze constatering, gecombineerd met de constatering dat in ieder geval de leerlingen uit drie mavo een overvol programma hebben, heeft ons doen besluiten de lessentabel aan te passen. De aanpassing van de lessentabel is direct een voorsortering op D&P in de mavo bovenbouw.

Een punt van aandacht is nog de hoeveelheid keuzes die leerlingen hebben van klas 3 naar klas 4 bij de mavo. De leerlingen hebben in klas 3 een eerste keuze gemaakt door natuurkunde/scheikunde te kiezen of aardrijkskunde/geschiedenis. In klas 4 mogen ze verder onbeperkt uit alle aangeboden

vakken kiezen. Wij vinden het erg belangrijk dat leerlingen vooral vakken kiezen waar ze gemotiveerd voor zijn of waarvan ze menen dat die voor hun toekomst handig zijn. Echter, het rooster en de bemensing laten niet altijd alle keuzes toe. Dit schooljaar levert dat veel tussenuren op voor leerlingen. Bij ziekte van docenten betekent dit soms erg grote gaten in het rooster. Omdat leerlingen soms relatief ver weg wonen, is naar huis gaan tussentijds niet altijd een optie. De leerlingen hebben het afgelopen jaar vanaf maart niet meer fysiek les gevolgd. Borger had echter in de tweede week al geregeld dat docenten volgens een rooster digitaal les konden verzorgen. De leerlingen hebben vanaf dat moment tot de zomervakantie voortdurend onderwijs kunnen volgen.

#### **Beleidsvoornemens en doelstellingen onderwijstijd 2020-2021**

- Eind 2020-2021 is de lessentabel zodanig aangepast dat de keuzevakken voor klas 4 mavo grotendeels parallel geroosterd kunnen worden.