



Jaarplan Esdal College 2020-2021

Voorlopige vaststelling directeur/bestuurder	11/01/2020	Proces/document eigenaar	G. Kolker
MR - Personeelsgeleding: instemming/ advisering/ ter informatie - Oudergeleding: instemming/ advisering/ ter informatie - Leerlingeleding: instemming/ advisering/ ter informatie	28/01/2020	Versienummer	1.0
Definitieve vaststelling directeur/bestuurder	29/01/2021	Communicatie	
Inwerkingtreding	01/08/2020	Website	Ja/ Nee
Evaluatie	01/07/2021	ESDALdrive: Personeelsinfo Personeelshandboek	Ja/ Nee Ja / Nee

Versie beheer:

Versie	Actie	Datum
0.1	1 ^e bespreking kd	07-12-2020
0.2	2 ^e bespreking kd	14-12-2020
0.2	bespreking mt	15-12-2020
0.3	Voorlopige vaststelling directeur/bestuurder	11-01-2021
0.4	Instemming mr	28-01-2021
1.0	Definitieve vaststelling directeur/bestuurder	29-01-2021

Inhoud

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 Duurzaamheid	11
3. Onderwijs.....	12
3.1 Inleiding.....	12
3.2 COVID-19.....	12
3.3 Aanmeldingen en marktaandeel.....	12
3.4 Gepersonaliseerd leren en flexibilisering.....	13
3.5 Toetsing en afsluiting	14
3.5 Vakwerkplannen	14
3.6 Doorlopende leerlijnen	14
3.7 Burgerschap	15

3.8	Plusdocument	15
3.9	Verantwoording en dialoog.....	15
3.10	De invloed leerlingen van leerlingen en ouders op het beleid.....	15
3.11	Veiligheidsbeleid: sociaal en fysiek	15
3.12	Begeleiding.....	17
4.	Personeelsbeleid	18
4.1	Inleiding.....	18
4.2	Personeelsbeleid	18
4.3	Arbobeleid.....	20
5.	Kwaliteitsbeleid.....	21
5.1	Kwaliteitsbeleid	21
5.2	Resultaten en Opbrengsten	24

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 kijken terug en formuleren beleidsvoornemens voor het schooljaar 2020-2021. De inhoud is gebaseerd op het strategisch beleidsplan 2016-2021 en op de locatiejaarplannen van de zes locaties.

Het schooljaar 2019-2020 was een gedenkwaardig jaar. Door de uitbraak van COVID-19 zijn de locaties van 16 maart tot 2 juni gesloten geweest voor leerlingen. Halverwege de eerste week hadden alle locaties een rooster gereed voor online lesgeven. Vrijwel alle leerlingen werkten vanuit huis, net als het overgrote deel van de medewerkers. Het was een periode van veel improviseren en een grote mate van flexibiliteit van alle betrokkenen. Zo moesten de pta's van de examenklassen en de voor-examenklassen worden aangepast vanwege wijzigingen in de inhoud en de manier van afname. Ook het besluit om het centraal examen niet door te laten gaan en het inzetten van Resultaat verbetertoetsen, had grote gevolgen voor de pta's. Vanaf twee juni hebben we hybride onderwijs gegeven: een derde van de leerlingen (steeds wisselende groepen) kwam naar school en twee derde van de leerlingen volgde de les vanuit huis. Een enquête onder docenten, leerlingen en ouders/verzorgers maakte duidelijk dat deze hybride vorm voor alle partijen als zwaar ervaren werd. We waren allemaal dan ook heel blij dat we na de zomervakantie weer 'normaal' met ons onderwijs konden starten.

ONDANKS DEZE OMSTANDIGHEDEN IS ER OP ALLE LOCATIES VOORUITGANG GEBOEKT IN HET REALISEREN VAN DE AMBITIES. Gepersonaliseerd leren krijgt steeds meer vorm, evenals het verbinden met de omgeving. Daarbij moet wel nadrukkelijk opgemerkt worden dat een aantal ontwikkelingen na 16 maart vertraagd is. De locatie Oosterstraat heeft fors ingezet op een verbeterplan voor de kwaliteit van het onderwijs.

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, daarbij hebben we alvast vooruitblik op het ontwerp van een nieuw strategisch beleidsplan. Dit schooljaar staat voor ons in het teken van het maken van het strategisch beleidsplan 2021-2026.

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 en Ghita Kolker

2. Algemene ontwikkelingen

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de algemene ontwikkeling van het schooljaar 2019-2020 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 2020 hadden we onderstaande leerlingenaantallen.

	2020	2019
Oosterstraat	1250	1280
Boermarkeweg	452	436
Esdal Vakcollege	214	227
Klazienaveen	476	482
Borger	180	187
Oosterhesselen	201	210
OPDC	16	24
VAVO	5	13
Totaal incl. OPDC en VAVO	2794	2859
Totaal excl. OPDC en VAVO	2773	2822

Het leerlingenaantal blijft dalen, met uitzondering van de Boermarkeweg. Na een aantal jaren van daling van de leerlingenaantallen lijkt dit een trendbreuk. Op de locatie Oosterstraat is er sprake van krimp, maar dat heeft dit jaar met name te maken met de grote uitstroom van de examenklassen. De aanmeldingen voor leerjaar 1 waren goed en er was sprake van een stijging van het marktaandeel. 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 2018-2019

Locatie	onderbouw	vmbo bovenbouw	havo/vwo bovenbouw	totaal per locatie	totaal in % per locatie
Oosterstraat	0	0	3	3	0,22%
Boermarkeweg	0	2	0	2	0,44%
Esdal Vakcollege	0	1	0	1	0,44%
Borger	1	0	0	1	0,57%
Klazienaveen	0	0	0	0	0,00%
Oosterhesselen	1	0	0	1	0,51%
Totaal Esdal College	2	3	3	8	0,28%

In vergelijking met het vorige schooljaar is er sprake van een daling, het percentage was 0,84%.

Met name de locaties Esdal Vakcollege en Klazienaveen zorgen voor deze daling. Er is sprake van een combinatie van factoren. Een daarvan is een verdere professionalisering in de ondersteuning. Wat ook van invloed is, is het feit dat de OPDC-leerlingen, vanwege het gewijzigde beleid, nu instromen in leerjaar 1 en daardoor minder vaak in leerjaar 3. Daardoor zijn de leerlingen eerder in beeld en vallen ze minder uit dan dat het geval was bij latere instroom. Alle uitgestroomde 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

	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	fte	aantal	fte	aantal	fte	aantal
OP	209	261	194	262	198	257
OOP	49	67	48	64	50	64
Directie	9	9	8	8	7	7

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 Renn4 over de symbiose opleiding met het Vakcollege en Klazienaveen;
- met Renn4 over aansluiting tl-leerlingen bij het pta van de Boermarkeweg, zodat de leerlingen een regulier eindexamen kunnen doen;
- met Kentalis over een medium-setting voor leerlingen met een taalontwikkelings- of auditieve stoornis, zodat zij thuis nabij regulier onderwijs kunnen volgen.
- we zijn lid van het vmbo-mbo-overleg;

- voor het Bèta Challenge Programma stelt het Drenthe College uren beschikbaar om met het Esdal College, het Hondsrug College en het Carmelcollege BCP-projecten te ontwikkelen en gastlessen te organiseren;
- 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 Profielleerdagen, de begeleidingsstructuur, deelname aan het POVO-overleg;
- met het Deltion College, CIBAB, het Noorderpoortcollege en NHL Stenden Hogeschool over mogelijkheden tot samenwerking.

Sterk Techniek Onderwijs

Het Esdal College is penvoerder van het project Sterk Techniek Onderwijs (STO). De andere deelnemers zijn: Hondsrug College, Carmelcollege, Terra College 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 begonnen met de uitvoering van diverse deelprojecten. Het Esdal College heeft twee medewerkers vrijgemaakt als projectleiders. Een van de projectleiders heeft als bijzondere taak voor alle deelnemende VO-scholen de verbindingen te leggen met het PO om ook op die manier te zorgen voor 15% meer leerlingen die kiezen voor techniek.

Regionale Aanpak lerarentekort

Ook in de regio Zuidoost Drenthe begint het lerarentekort merkbaar te worden. Het lukt ons nog steeds om aan het begin van dit schooljaar alle functies te vervullen. Hoewel we daarbij soms helaas ook de hulp nodig hebben van commerciële bureaus. In het voorjaar hebben we samen met 13 VO-scholen, het Drenthe College, Hogeschool Windesheim, NHL Stenden Hogeschool en de RUG een nieuwe subsidieaanvraag ingediend voor twee jaar samenwerking in het kader van de regionale aanpak personeelstekort (RAP). De subsidie is toegekend en dat betekent dat we de plannen die we in het eerste jaar hebben ontwikkeld nu ook daadwerkelijk kunnen uitvoeren. 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 krimpend 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 | 11. Stichting praktijkonderwijs Emmen e.o. |
| 2. De Nieuwe Veste | 12. SVOSW (Voortgezet onderwijs
Steenwijkerland-Weststellingwerf) |
| 3. Dr. Nassau College | 13. Terra College |
| 4. Esdal College | 14. CSG Dingstede Meppel |
| 5. Hondsrug College | 15. Drenthe College |
| 6. Roelof van Echten College | 16. Hogeschool Windesheim |
| 7. RSG Ter Apel | 17. NHL Stenden Hogeschool |
| 8. RSG Wolfsbos | 18. Rijksuniversiteit Groningen |
| 9. Stad en Esch Onderwijsgroep | |
| 10. Stichting Carmelcollege | |

Een belangrijke doelstelling is om begin 2021 een werkend regionaal mobiliteitscentrum online te hebben, waarin vraag en aanbod op elkaar zijn afgestemd en er ook diverse mogelijkheden voor opleiding en scholing zijn opgenomen.

Daarnaast wordt gewerkt aan een gezamenlijke strategische personeelsplanning, gezamenlijk opleiden en professionaliseren, zij-instroomtrajecten en mogelijkheden voor participatiebanen.

Nieuw in deze subsidieaanvraag is de werkgroep 'Anders organiseren', die vanuit de stuurgroep de opdracht heeft gekregen andere vormen van onderwijsorganisatie te ontwikkelen die kunnen bijdragen aan het omgaan met het lerarentekort en kleine vakken. Het project loopt af op 31 juli 2022.

2.8 Samenwerkingsverband

Binnen het samenwerkingsverband waar het Esdal College deel van uitmaakt, heeft 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.

Het Samenwerkingsverband heeft op 9 juli 2020 een andere rechtsvorm gekregen en is nu een Vereniging met een directeur-bestuurder en een raad van toezicht. In het najaar van 2020 is door het Samenwerkingsverband een onderzoek verricht naar de stand van zaken van de begeleiding op de scholen, de financiën en de formatie. Uit het onderzoek blijkt een zorgelijk beeld, met name wat de laatste twee onderdelen betreft. Dit schooljaar zal dan ook in het teken staan van het nemen van besluiten over de organisatie van de begeleiding van leerlingen, met personele en financiële gevolgen. Die zijn op het moment van schrijven van dit jaarplan nog niet te overzien.

2.9 Organisatieontwikkeling

Er hebben zich in het schooljaar 2019-2020 geen grote organisatiewijzigingen voorgedaan. In het schooljaar 2020-2021 zal de managementstructuur die is ingevoerd in augustus 2018 geëvalueerd worden. De stuurgroep HRM neemt daarin het voortouw. In het voorjaar van 2021 is de evaluatie gereed.

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 toenmalige directeur. De vrouwelijke directeur die we benoemen, heeft in augustus 2020 een andere baan geaccepteerd buiten het Esdal College. Dat heeft ertoe geleid dat we opnieuw een procedure zijn gestart en tot ons genoegen hebben we weer een vrouwelijke locatiedirecteur kunnen benoemen. Dat maakt dat we nog geen evenredige vertegenwoordiging in de schoolleiding hebben, maar dat er wel sprake is van stabiliteit. Binnen de groep van vijf directeurs zijn nu nog steeds twee vrouwen. Binnen het totale managementteam, inclusief de directeur/bestuurder, is ook nu nog 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 2019 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.

De nieuwbouw is gereed voor de kerstvakantie van 2020 en in de vakantie zal de verhuizing plaatsvinden. De centrale administratie van het Esdal College wordt ook in dit gebouw gehuisvest.

Klazienaveen

De ontwikkelingen rond de inhuizing van het PO in het gebouw zijn in volle gang. De gemeente heeft budget beschikbaar gesteld voor de nieuwbouw en gedeeltelijke inwoning. Er is projectorganisatie ingericht waarin het Esdal College is vertegenwoordigd. Dit schooljaar moet het functioneel programma gereed zijn en een aanvang zijn gemaakt met de aanbestedingsprocedure voor de nieuwbouw.

Boermarkeweg

Voor dit schooljaar staan er geen ingrijpende verbouwingen gepland.

Oosterstraat

De locatie Oosterstraat gebruikt dit schooljaar nog een aantal lokalen in het gebouw Angelsloërdijk. De locatie wil graag zo snel mogelijk alle leerlingen en medewerkers huisvesten in het gebouw Oosterstraat. Dit schooljaar onderzoeken we de mogelijkheden om daar versneld vorm aan te geven. Ook onderzoeken we de mogelijkheid om eerder dan in 2024 het gebouw Angelsloërdijk als Esdal College te verlaten.

Oosterhesselen

Voor dit schooljaar staan er geen ingrijpende verbouwingen gepland wel wordt er onderzoek gedaan naar de plaatsing van mechanische ventilatie in 2021.

Borger

In Borger zijn de gesprekken met de gemeente over nieuwbouw afgerond. De gemeenteraad heeft ingestemd met de financiering van de nieuwbouw. Voor dit schooljaar staan de aanbestedingen op het programma en zal door een externe partij met de betrokkenen (leerlingen en medewerkers) gestalte worden gegeven aan een ontwerp waarin de visie van de locatie en het Esdal College zichtbaar zal worden. Het streven is om aan het begin van het schooljaar 2022-2023 les te kunnen geven in de nieuwbouw.

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 zien dat we financieel gezond zijn.

	2021	2022	2023	2024	2025
solvabiliteit					
eigen vermogen + voorzieningen / totale vermogen	90,0%	90,1%	90,3%	90,3%	90,0%
eigen vermogen / totale vermogen	78,3%	76,1%	76,8%	75,8%	78,8%
weerstandvermogen	41,1%	17,9%	18,5%	17,6%	17,6%
signaleringswaarde bovenmatig publiek vermogen	8.010	3.621	3.374	2.776	2.409
liquiditeit					
current ratio	3,7	1,9	2,1	2,0	1,6
werkkapitaal	6.398	2.093	2.320	2.051	1.148
rentabiliteit					
rentabiliteit eigen vermogen	-5,3%	-4,2%	-4,4%	-6,1%	-4,7%

Het financieel beleid gaat ervan uit dat er jaarlijks extra middelen worden ingezet die bijdragen aan de realisatie van de ambities zoals die zijn vastgesteld. Deze 'investeringen' kunnen gedaan worden op basis van de financiële positie en dragen bij dat de omvang van het weerstandvermogen meer in evenwicht komt. Met ingang van 2020 is er een signaleringswaarde voor de omvang van het eigen vermogen van scholen door de overheid bepaald. Deze waarde is een indicatie van de doelmatigheid van de bestedingen. Voor het Esdal College, stand december 2019, is deze signaleringswaarde € 10.658.000. De omvang van het eigen vermogen is € 19.745.000 en daarmee € 8.817.000 boven de signaleringswaarde. Het in de Kaderbrief 2021 opgenomen uitgangspunt is, om op de middellange termijn het eigen vermogen in overeenstemming te brengen met de signaleringswaarde. Op dit moment wordt onderzocht hoe enerzijds de omvang van het publiek eigen vermogen te verlagen en anderzijds toe te werken naar een ander evenwicht tussen de inkomsten en de uitgaven. Dit zal zijn effecten moeten krijgen in de volgende meerjarenbegroting (2022-2026). De vereenvoudiging bekostiging per 1 januari 2022 is een feit. Echter doordat dit geen negatieve financiële gevolgen heeft voor het Esdal College is deze stelselwijziging (nog) niet doorgevoerd in deze meerjarenbegroting. In de begroting 2022 en de meerjarenbegroting 2022-2026 zal deze stelselwijziging zichtbaar worden.

2.13 Verantwoording sponsorgelden

Binnen het Esdal College wordt niet gewerkt met sponsorgelden om het reguliere onderwijsvorm te geven. Bij buitenschoolse activiteiten is er incidenteel sprake van sponsorgelden.

2.14 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 en nieuwbouw, zoals beschreven paragraaf 2.11, 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 COVID-19

Het voorjaar van 2020 is een uitzonderlijke periode geweest in het afgelopen schooljaar. Vanaf 16 maart zijn al onze locaties gesloten en vond het onderwijs online plaats. Het feit dat alle leerlingen en docenten in het bezit zijn van een Chromebook heeft eraan bijgedragen dat de transitie naar digitaal onderwijs over het algemeen soepel is verlopen. De meeste docenten gaven les vanuit huis, een klein aantal gaf les vanuit het eigen lokaal op de locatie. Ook de toetsing verliep digitaal. Vanaf 1 juni hebben we hybride onderwijs verzorgd: een derde van leerlingen (steeds een andere groep) was op school en twee derde volgende de lessen online.

We hebben voor de zomervakantie een enquête gehouden onder leerlingen, ouders/verzorgers en docenten. Zowel leerlingen, docenten en ouders/verzorgers gaven aan heel erg graag weer 'gewoon' les te willen hebben en geven. Leerlingen missen met name de sociale contacten, maar ze missen ook hun docenten. Ook geven ze aan docenten nodig te hebben voor hun motivatie en concentratie. Ouders/verzorgers geven aan het soms moeilijk te vinden om hun kinderen te begeleiden bij de vakken en hen te blijven motiveren.

Voor docenten was met name het hybride onderwijs zwaar. Ouders/verzorgers en docenten gaven aan dat ze vrezen voor achterstanden bij leerlingen. In dat kader hebben de locaties Oosterstraat en Boermarkeweg de subsidie aangevraagd en gekregen om de achterstanden zo veel mogelijk weg te werken. Dat gebeurt door leerlingen in kleine groepjes voor de vakken Nederlands, Engels, wiskunde, natuurkunde en scheikunde extra begeleiding te geven. In de onderbouw worden ook algemene taal- en rekenvaardigheden bijgewerkt.

In dezelfde subsidieaanvraag hebben we ook de taalklassen (ISK) op het Vakcollege en in Oosterhesselen meegenomen, ook voor hen wordt een extra programma verzorgd om achterstanden in te halen. Daarbij gaat het met name om spreek-, lees- en luistervaardigheden voor Nederlands en is er specifiek ook aandacht voor sociale vaardigheden. De overige locaties hebben door hun kleinere leerlingenaantallen en de specifieke begeleiding in de trajectgroep de subsidie niet aangevraagd. Zij werken binnen de reguliere lesprogramma's aan de opgelopen achterstanden.

3.3 Aanmeldingen en marktaandeel

In onderstaande tabel de aanmeldingen voor het schooljaar 2019-2020 (1 oktober telling).

Schooljaar	OOS	BMW	EVE	BOR	KLZ	OHS	Totaal
2020-2021	198	92	52	39	113	45	539
2019-2020	188	82	44	49	106	48	517
2018-2019	245	90	37	35	127	37	571
2017-2018	243	107	44	30	115	43	582
2016-2017	236	116	45	45	110	47	599

3.4 Gepersonaliseerd leren en flexibilisering

Op alle locaties wordt het gepersonaliseerd leren verder ontwikkeld, zodat het onderwijs steeds meer recht doet aan verschillen tussen leerlingen.

Boermarkeweg

Op de Boermarkeweg is in augustus 2020 het flexrooster in gevoerd in leerjaar 2 en daarmee is het flexrooster in de gehele onderbouw een feit. Dit schooljaar vinden de voorbereidingen voor de invoering in de bovenbouw plaats. In het najaar van 2020 wordt de invoering opnieuw geëvalueerd, zodat op basis van die resultaten een goede invoering in de bovenbouw gerealiseerd kan worden.

De evaluatie van het eerste, die plaats zou vinden in het voorjaar van 2020, is niet uitgevoerd vanwege de sluiting van de scholen. Deze evaluatie wordt ook in het najaar van 2020 gedaan.

Oosterstraat

Op de Oosterstraat hebben leerlingen twee flexuren 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. Voor de bovenbouw is ervoor 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 zelfstandig te werken aan de onderdelen van het vak waar zij meer moeite mee hebben. De docent fungeert dan meer als coach.

In januari 2020 bezocht de Inspectie van het Onderwijs de locatie in het kader van het vierjaarlijks bestuursonderzoek. Dat bezoek heeft geleid tot twee herstelopdrachten: het omgaan met verschillen tussen leerlingen en de kwaliteitszorg op de locatie. De kwaliteit van de lessen was net voldoende. De locatie was naar aanleiding van de rendementen al bezig met het opstellen van een verbeterplan en daarin zijn de herstelopdrachten meegenomen.

Een zeer belangrijk onderdeel van het verbeterplan met betrekking tot de leskwaliteit, inclusief het omgaan met verschillen, is het bezoeken van lessen door de teamleiders. Het streven was deze bezoeken in mei af te ronden en de resultaten te vergelijken met de 0-meting die in het najaar was uitgevoerd.

Helaas hebben de lesbezoeken door de sluiting van de scholen niet plaats kunnen vinden.

In het najaar van 2020 worden de lesbezoeken uitgevoerd en nabesproken met de docenten. Op basis daarvan worden verbeteracties per docent geformuleerd.

Voor de bovenbouwleerlingen bestaat voor elke toetsweek de mogelijkheid om een keuze te maken voor de voorbereiding van die week. Ze kunnen kiezen voor extra lessen voor vakken, voor studie-uren en voor huiswerkbegeleiding.

Esdal Vakcollege

Het Vakcollege werkt voor het tweede jaar 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 ook 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.

Klazienveen

De locatie bouwt gestaag verder op alle ingezette veranderingen: het flexrooster, het Junior College, het verdiepen van het werken met Performance Types, LOB. Een nieuwe ontwikkeling is het integreren van de avo-vakken in de praktijkvakken.

Oosterhesselen

Afgelopen schooljaar heeft de locatie het 80-minutenrooster geëvalueerd. Op basis van de uitkomsten van de evaluatie is ervoor gekozen om een combinatie te maken van lessen van 40 minuten en lessen van 80 minuten. Tevens is het lesrooster aangepast waardoor leerlingen in de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg vanaf het derde leerjaar minder vakken volgen en zich meer kunnen richten op de examenvakken. Dienstverlening en Producten krijgt een prominentere plaats, hetgeen vooral tot uiting komt in meer verbinding met de omgeving.

Borger

Afgelopen schooljaar heeft de locatie het 80-minutenrooster geëvalueerd. Op basis van de uitkomsten van de evaluatie is ervoor gekozen om een combinatie te maken van lessen van 40 minuten en lessen van 80 minuten. Tevens is het lesrooster aangepast waardoor leerlingen in de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg vanaf het derde leerjaar minder vakken volgen en zich meer kunnen richten op de examenvakken. Dienstverlening en Producten krijgt een prominentere plaats, ook in leerjaar twee wordt het vak gegeven. Het Junior College is ingevoerd in de twee eerste leerjaren van de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg. Het tweede leerjaar van de mavo/havo-klassen werkt regulier. De locatie werkt verder aan de invoering van Performance Types in de lessen en in het mentoraat.

3.5 Toetsing en afsluiting

Vanwege de COVID-19-crisis was het schooljaar 2019-2020 een bijzonder jaar. Vanaf 16 maart waren de scholen gesloten en vond de toetsing online plaats. Dat heeft op alle locaties veel creativiteit en flexibiliteit gevraagd. Al snel werd duidelijk dat het Centraal Examen niet plaats zou vinden en dat het schoolexamencijfer bepalend zou zijn voor zakken en slagen. In plaats van het herexamen werden nu resultaatverbetertoetsen afgenomen.

Voor vrijwel alle vakken in de voor- en examenklassen betekende dat dat er wijzigingen in de pta's moesten plaatsvinden. Voor alle wijzigingen zijn wijzigingsformulieren ingevuld die ondertekend zijn door de docent, de examensecretaris en de locatiedirecteur. Voor de voorexamenklassen hadden wijzigingen veelal betrekking op het uitstellen van het toetsen van eindtermen naar het examenjaar en op het wijzigen van de toetsvorm naar de digitale vorm.

Voor de examenklassen moest voor alle vakken gecontroleerd worden of alle eindtermen getoetst waren. Hier betroffen de wijzigingen in het pta veelal de toetsvorm en soms de inhoud. Alle wijzigingsformulieren zijn naar de inspectie gestuurd.

We hebben voor alle vakken resultaat verbetertoetsen gemaakt, voorafgaand aan de uitslag van het examen, zodat we op die manier de toetsen zo betrouwbaar mogelijk hebben gemaakt. Elke toets moest gecontroleerd zijn door een vakcollega. Voor de kleinere locaties betekende dat, dat er een controle gedaan werd door een vakcollega van een andere locatie. Voor alle toetsen is een formulier gemaakt dat ondertekend is door de vakdocent, de collega, de examensecretaris en de locatiedirecteur.

Voor het examen 2020-2021 is op moment van schrijven duidelijk dat het CSPE een schoolexamen wordt. Met de betrokken examensecretarissen wordt overleg gevoerd over afstemming.

De verwachting is dat ook het CE 2021 anders zal verlopen dan normaal. Ook daarvoor geldt dat de wijzigingen en de consequenties daarvan met alle examensecretarissen besproken zullen worden.

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 herzien. De stuurgroep Onderwijs & Kwaliteit heeft een nieuw format ontworpen dat door alle secties op de locaties is gebruikt voor dit schooljaar.

3.6 Doorlopende leerlijnen

Vorig schooljaar hebben we samen met het Drenthe College, NHL Stenden, zorginstellingen en de andere vso-scholen in Emmen de mogelijkheden voor een doorlopende leerlijn voor de hbo-v flexopleiding onderzocht. De gesprekken hebben nog niet geleid tot een concreet voorstel. We 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 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 meeste secties aandacht besteed aan burgerschap, met name bij de vakken maatschappijleer, geschiedenis en economie.

3.8 Plusdocument

Het is ons in het schooljaar 2019-2020 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 2021-2022.

3.9 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.

3.10 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, rondetafelgesprekken, panelgesprekken;
- deelname aan de selectieprocedure voor leden van de raad van toezicht en locatiedirecteuren;
- er zijn diverse ouderavonden;
- door ouder-nieuwsbrieven.

Zoals reeds beschreven willen we de ouderbetrokkenheid vergroten. De directeur/bestuurder, samen met een ouder en een docent, heeft deelgenomen aan het leernetwerk Betrokken stakeholders van de VO-raad. Helaas hebben er maar twee bijeenkomsten kunnen plaatsvinden in verband met de COVID-19-maatregelen. Zodra het weer mogelijk is, wordt het leernetwerk weer opgestart.

We verwachten daarmee meer instrumenten te ontwikkelen dan uitsluitend een enquête.

3.11 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 het schooljaar 2020-2021 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 aandachtfunctionaris, nu per locatie een aandachtfunctionaris is. Op alle locaties is dat de zorgcoördinator. De nieuwe aandachtfunctionarissen zijn geschoold. De meldcode is vorig jaar geëvalueerd. In de herziene versie is opgenomen dat de aandachtfunctionarissen op de locatie de melding bij Veilig Thuis Drenthe doen, na raadpleging van de centrale aandachtfunctionaris.

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 het aantal incidenten tot een minimum te beperken door vooral preventief te acteren. We hadden afgelopen schooljaar minder incidenten dan de vorige jaren. De verklaring daarvoor is dat de leerlingen van 16 maart tot 1 juni niet op school aanwezig waren en dat na 1 juni steeds slechts een derde van de leerlingen aanwezig was.

Incidenten met leerlingen en medewerkers

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.

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 2019-2020 zijn er geen meldingen van misstanden gedaan.

Integriteitscode

In het schooljaar 2019-2020 zijn er geen meldingen van schending van de integriteitscode gedaan.

3.12 Begeleiding

Mentoraat

Onze eerste ambitie luidt: Onze leerling staat centraal. Dat heeft ook gevolgen voor de begeleiding van leerlingen. We gaan ervan uit dat elke medewerker een begeleidende rol heeft, ongeacht zijn of haar functie. De mentor is de spil in de begeleiding van leerlingen. Jaarlijks volgen 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. In de locatiejaarplannen is LOB een vast onderdeel.

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. Met ingang van dit schooljaar worden er in het OPDC geen leerlingen meer aangenomen in het eerste leerjaar. Alle leerlingen gaan naar het reguliere onderwijs of naar het speciaal onderwijs. Wanneer het regulier echt niet meer lukt, verwijzen we naar de tussenvoorziening van het samenwerkingsverband. 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. Vorig schooljaar zijn de gesprekken gestart over het inrichten van één trajectgroep op de Campus. Dit schooljaar krijgen de plannen concreet vorm qua bemensing, huisvesting, deskundigheid en financiering. De ingangsdatum is 1 augustus 2021. Voor de locatie Klazienaveen geldt dat een deel van de middelen ingezet wordt voor een intensieve samenwerking met De Atlas (vso). Hierdoor is een leerkracht van De Atlas de hele week op de locatie aanwezig. Hij vangt leerlingen o.a. de leerlingen op die anders in de Trajectgroep opgevangen zouden worden.

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 vierde jaar dat we werken met de gesprekkencyclus 'Uitgaan van vertrouwen, erkennen van verschillen'.

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 document 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 en in de managementgesprekken.

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 COVID-19 crisis heeft een aanzienlijk deel van de gesprekken dit jaar niet kunnen plaatsvinden. Er is in deze periode door alle leidinggevendenden wel veel met de medewerkers gesproken, maar dat zijn veelal geen formele gesprekken geweest.

Met instemming van de mr hebben we in juni de uitvoering van de gesprekkencyclus 2019-2020 als afgerond beschouwd. Door de leidinggevendenden zijn de uitvoering van de gesprekkencyclus 2020-2021 na de zomervakantie tijdig opgestart, daarbij zijn zij begonnen met de medewerkers die in 2019-2020 geen jaargesprek hebben gehad. In het schooljaar 2020-2021 wordt de gesprekkencyclus volledig uitgevoerd.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een van de onderwerpen in het jaarlijks gesprek. In de managementgesprekken tussen de locatieleiding en de kerndirectie is dit een thema. We constateren dat de COVID-19 situatie een zware wissel trekt op medewerkers. Het digitaal lesgeven en toetsen heeft veel creativiteit en flexibiliteit gevraagd. Ook de situatie na de zomervakantie vraagt veel van medewerkers. Het is niet mogelijk om als team regelmatig fysiek bij elkaar te komen om te overleggen en ook allerlei andere activiteiten worden niet of online uitgevoerd. De leidinggevendenden voeren individuele gesprekken om zodoende zicht te krijgen op de duurzame inzetbaarheid van de medewerker en op maat passende afspraken te maken.

Strategisch personeelsbeleid

De stuurgroep HRM heeft in het najaar de leergang Strategisch HRM van de VO-raad gevolgd. In de bijeenkomst met alle directeuren, teamleiders en het dagelijks bestuur van de mr heeft een bijeenkomst plaatsgevonden over dit thema. Tijdens de bijeenkomst heeft de stuurgroep uitleg gegeven over het basismodel Moon. Op alle locaties is voor alle teams het model ingevuld. Het doel was dit model te gebruiken bij de formatie en voor het scholingsplan. In een vervolgbijeenkomst in juni zouden de leidinggevendenden een vervolg geven aan de inzet van het instrument. Door COVID-19 hebben de vervolgstappen geen doorgang gevonden.

Inmiddels worden er binnen het RMD+ concrete stappen gezet om te komen tot een gezamenlijk instrument voor strategische personeelsplanning. Het Esdal College sluit zich in principe aan bij het instrument dat gekozen wordt. De ambitie is om voor het komende formatieproces gebruik te maken van dit instrument.

Ontwikkeltijd en werkdruk

In de cao-vo is 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. Op de locatie Oosterstraat is de ontwikkeltijd onderdeel van het taakbeleid. Op de locaties Klazienaveen, Vakcollege en Boermarkeweg is gekozen voor zes dagen. De locaties Borger en Oosterhesselen hebben gekozen voor wisselende dagdelen gedurende het schooljaar. Aan het eind van dit schooljaar zijn de organisatie en de opbrengsten van de ontwikkeltijd geëvalueerd. We constateren dat de ontwikkeltijd door vrijwel alle collega's benut wordt op de dagen die daarvoor vrijgemaakt zijn. De leerlingen zijn op die dagen bezig met LOB-onderwerpen. Moeilijker is het goed in kaart te brengen wat nu precies de opbrengst is van de ontwikkeltijd. Omdat door COVID-19 de gesprekkencyclus niet volledig is uitgevoerd en er in die gesprekken nu juist aandacht moet zijn voor de ontwikkeltijd, hebben we besloten de evaluatie aan het eind van dit schooljaar opnieuw uit te voeren.

Medewerkers tevredenheidsonderzoek

In het najaar van 2020 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 voren 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 ervoor 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 2019 hebben 12 collega's hun bevoegdheid behaald.

In het huidige schooljaar studeren zes collega's voor een eerste onderwijsbevoegdheid en studeren vijf collega's voor een 2e bevoegdheid/master.

Verzuim

Esdal College totaal (346 medewerkers)

	ZVP	bm	0-verzuim		ZMF	bm
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
2019-2020	4,98	5,6	47,69	2019-2020	1,7	1,7

ZVP = verzuimpercentage bm = benchmark Voion ZMF = ziekmeldfrequentie

Het verzuimpercentage ligt ruim onder de landelijke benchmark van 5,6% en er is sprake van een daling ten opzichte van vorig jaar. De ziekmeldfrequentie ligt op de benchmark en is gestegen. Ook voor de verzuimcijfers geldt dat dit schooljaar een bijzonder jaar is geweest. Tijdens de schoolsluiting hebben we een laag verzuim gehad. Ook na de zomervakantie ligt het verzuimpercentage lager. We hebben er voor gekozen om medewerkers die wachten op de uitslag van een COVID-19 test of die in quarantaine zijn, niet ziek te melden. Daar waar mogelijke werken ze in die periode vanuit huis. De cijfers zijn conform de pdca-cyclus voorgelegd aan de locatiedirecteuren met verzoek om een analyse te maken. De conclusie naar aanleiding van de analyses is dat het dit jaar moeilijk is om beleidswijzigingen te formuleren, gezien de aard van het schooljaar. In januari 2021 wordt de verzuimanalyse voorgelegd aan de mr, in aanwezigheid van de Arboarts en de preventiemedewerker.

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 het Vakcollege hebben we per 1 maart een teamleider kunnen benoemen. Voor de Oosterstraat hebben we per 1 mei 2020 een teamleider voor vwo-bovenbouw en een teamleider havo-bovenbouw kunnen benoemen. De teamleider vwo kwam van extern en is in een bijzondere schoolsituatie gestart. De teamleider havo komt van een van onze locaties en was daar ook examensecretaris. Gezien de verantwoordelijkheden van de examensecretaris in het kader van het niet doorgaan van het CE, is er in onderling overleg voor gekozen dat zij haar taken als examensecretaris is blijven uitvoeren en dat ze wel betrokken is bij de onderwijsontwikkelingen op de Oosterstraat. Als gevolg van de benoeming van een interne kandidaat kwam er op de locatie Boermarkeweg een teamleidersfunctie vrij. Ook daarvoor hebben we een ervaren collega kunnen benoemen. Zoals beschreven in paragraaf 2.10 zijn we dit najaar de werving gestart voor een locatiedirecteur voor Borger en Oosterhesselen. Per 1 maart 2021 zal de nieuwe locatiedirecteur starten. Sinds 1 oktober is op de locaties een interim-directeur benoemd, hij zal in de maand maart zorgdragen voor een goede overdracht.

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. Vanwege COVID-19 zullen we de RI&E's dit jaar herzien, zodat ze voldoen aan de eisen.

Arbeidsongevallen

Jaarlijks wordt het aantal arbeidsongevallen ter informatie voorgelegd aan de mr. In het schooljaar 2019-2020 hebben zich geen arbeidsongevallen voorgedaan.

5. Kwaliteitsbeleid

5.1 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 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. De evaluatie aan het eind van vorig schooljaar heeft niet plaatsgevonden, aangezien we door de sluiting van de scholen het beleid niet tot het eind hebben kunnen uitvoeren. Er is besloten dit schooljaar de cyclus helemaal uit te voeren en aan het eind van het schooljaar het beleid te evalueren.

Centraal in het kwaliteitsbeleid staan de 'foto's' van de locaties. Tweemaal 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 najaarsmanagementgesprek tussen de locatieleiding en de kerndirectie. In de zes wekelijkse bilaterale overleggen 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. In de tweede helft van het vorige schooljaar en de eerste helft van dit schooljaar hebben geen lesbezoeken plaatsgevonden in verband met de COVID-19 maatregelen. Op alle locaties zijn regiegroepen Onderwijs en Kwaliteit in het leven geroepen en die hebben het afgelopen schooljaar een steeds duidelijker rol gekregen. Voor dit schooljaar staat met name deskundigheidsbevordering op de rol. Het gaat enerzijds om het leren werken met MMP en op basis van die gegevens conclusies leren trekken en anderzijds om het leren 'meten' van de effecten van onderwijsvernieuwing. Met dat laatste onderdeel starten we eerst op de locaties Klazienaveen en Vakcollege.

Visitaties

In het schooljaar 2019-2020 hebben onderstaande visitaties plaatsgevonden.

Visitaties vanuit het Samenwerkingsverband

Vanuit het samenwerkingsverband zijn de Oosterstraat en de Boermarkeweg bezocht op 27 februari 2020.

Op 24 mei 2018 vond daar de eerste visitatie plaats. De visitatiecommissie zag bij de visitatie in februari dat het eerste bezoek heeft geleid tot een aantal goede ontwikkelingen. Zo is de communicatie tussen de directbetrokkenen bij het steunpunt Dug-out verbeterd.

De leerling coördinatoren hebben de Dug-out goed in beeld. Mentoren weten waar zij terecht kunnen als een leerling extra ondersteuning nodig heeft.

Belangrijke aandachtspunten zijn de bemensing van de Dug-out en het opzetten van een gezamenlijke Dug-out voor de drie locaties op de campus. De visitatiecommissie adviseert daar op tijd mee te starten.

De locatie Oosterhesselen is bezocht op 21 november 2019. Het visitatieteam vindt het waardevol dat er gereflecteerd is op dat wat er sinds de vorige visitatie, maart 2018, met de aanbevelingen is gedaan.

De inzet van de Dug-out, de route ernaartoe en de afspraken rond het gebruik ervan zijn helder. De Dug-out wordt zowel door de medewerkers als de leerlingen als een meerwaarde gezien. Wel is er zorg over de bemensing van de Dug-out gezien de daling van de inkomsten vanuit het SWV. Verder is het advies, het verschil tussen de basis- en extraondersteuning helder te formuleren, de grenzen van de begeleiding aan te geven en het kaderplan Trajectgroep uit te werken.

Visitaties vanuit DOVOC

Op 6 februari 2020 heeft een visitatieteam van het Esdal College de onderbouw van de basis-, kader- en mavoafdeling van De Nieuwe Veste in Coevorden gevisiteerd.

In Klazienaveen zou op 16 maart 2020 een visitatie van DOVOC plaatsvinden, maar vanwege de schoolsluiting is die visitatie niet doorgegaan.

De kwaliteitsgroep van DOVOC heeft besloten ook dit schooljaar de op de rol staande visitaties niet uit te voeren gezien de maatregelen rond COVID-19.

Visitaties vanuit de Inspectie

Op 15 november 2019 startte het vierjaarlijkse bestuursonderzoek met een gesprek met de kerndirectie.

Op 7 januari bezocht de inspectie de Oosterstraat voor:

- OP3 Didactisch handelen
- KA1/KA2 Kwaliteitszorg

Op 9 januari bezocht de inspectie de Boermarkeweg:

- OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding (mavo)
- OP3 Didactisch handelen (mavo, incl. onderbouw mavo/havo)

Op 15 januari bestond het bezoek uit het onderzoek naar:

- OP8 Toetsing en afsluiting (mavo) - KA1/KA2 Kwaliteitszorg

Het onderzoek naar 'Overige wettelijke vereisten' is door een Bureauonderzoek uitgevoerd.

Het kwaliteitsgebied 'Kwaliteitszorg en ambitie' beoordeelt de inspectie als voldoende, met als aandachtspunt de kwaliteitszorg op de locatie Oosterstraat, met name de afdeling havo.

Het kwaliteitsgebied Financieel beheer wordt ook voldoende bevonden.

Het Esdal College krijgt voor de locatie Oosterstraat twee herstelopdrachten, namelijk voor de kwaliteitszorg en voor een onderdeel van het didactisch handelen, namelijk het rekening houden met verschillen tussen leerlingen. Ook de kwaliteit van het didactisch handelen op de locatie Oosterstraat kan volgens de inspectie verbeterd worden. Het voldoet maar net aan de basiskwaliteit. Al voor het bezoek van de inspectie was de locatie bezig met het opstellen van een verbeterplan. Dat plan is aangevuld met actieplannen per verbeteritem. Eenmaal per kwartaal maakt de locatiedirecteur een voortgangsverslag voor de kerndirectie. Vanuit het project 'Leren Verbeteren' is een procesbegeleider ingezet.

De kwaliteitscultuur wordt voldoende beoordeeld, wel met ruimte voor verbeteringen.

De locatie Boermarkeweg krijgt voldoende op alle drie de onderzochte kwaliteitsgebieden. De locatie heeft voldoende zicht op ontwikkeling van leerlingen.

Het didactisch handelen van docenten stelt volgens de inspectie de leerlingen in staat tot leren en ontwikkelen, omdat de docenten een leerklimaat creëren, waarin leerlingen voldoende actief en betrokken zijn.

Ook toetsing en afsluiting worden voldoende beoordeeld.

Het meerjarenbeleidsplan wint volgens hen aan kwaliteit als voor alle ambities en speerpunten concrete en meetbare doelstellingen worden geformuleerd. Dit is nu slechts voor een deel het geval. In het huidige schooljaar wordt een nieuw strategisch beleidsplan ontwikkeld, waarin deze aanbeveling van de inspectie wordt meegenomen.

Het Esdal College verantwoordt zich in het jaarverslag uitgebreid en transparant, maar dit kan op de volgende onderdelen beter:

- rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersingssysteem
- rapportage risico's en onzekerheden
- rol toezichthouder op de doelmatige besteding van de Rijksmiddelen
- verantwoording over de besteding van de middelen passend onderwijs.

In het jaarverslag zullen bovenstaande punten worden verwerkt.

In november ontvingen we een schrijven van de inspectie waarin zij ons vragen zelf een onderzoek uit te voeren naar de herstelopdrachten. Dit onderzoek dient een betrouwbaar en actueel beeld te geven van de kwaliteit van de volgende:

- OP3 Didactisch handelen
- KA1 Kwaliteitszorg

De rapportage bevat naast een kwaliteitsbeeld tevens een onderbouwd eigen oordeel (van het bestuur) over de twee standaarden. In januari 2021 wordt de rapportage naar de inspectie verzonden. Op 8 april 2021 wordt de locatie Oosterhesselen bezocht in het kader van de monitor leskwaliteit voor De Staat van het Onderwijs 2022.

Leerlingtevredenheid

We meten jaarlijks de leerlingtevredenheid. Het ene jaar met een eigen enquête met dezelfde vragen als in de Laks-monitor. Het andere jaar nemen we de Laks-monitor af. In het voorjaar van 2020 hebben we de Laks-monitor afgenomen. 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 2020-2021. Op de locaties Oosterhesselen en Borgen zijn de resultaten voorgelegd aan de leerlingenraden met het verzoek een analyse te maken en met verbetervoorstellen te komen. De raden presenteren die aan de teams.

Locatie	Laks 2017-2018	2018-2019	Laks 2019-2020
Boermarkeweg	6,2	6,3	6,0
Oosterstraat	6,5	6,3	6,2
Esdal Vakcollege	6,7	7,2	7,5
Klazienaveen	6,8	7,3	6,8
Borger	6,6	6,1	6,8
Oosterhesselen	6,4	6,9	6,0

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/verzorgers op school hebben tijdens ouderavonden, waardoor de respons hoger is dan wanneer we ouders/verzorgers per mail vragen om de enquête in te vullen. Voor ons is een hoge respons belangrijk, omdat we daardoor gefundeerdere conclusies kunnen trekken. Omdat we door de COVID-19 maatregelen geen ouders/verzorgers in de scholen mogen ontvangen, zijn de enquêtes dit najaar weer digitaal verspreid. Er zijn nog geen resultaten en de respons bekend. De resultaten worden besproken in de leerlingenraden, de teams, de dmr, de ouderraad, het managementteam en in de managementgesprekken. We constateren dat de respons afneemt en dat de resultaten daardoor onvoldoende aanknopingspunten bieden om het beleid te beïnvloeden. Daarom zijn we dit schooljaar op drie locaties gestart met een andere opzet. In Klazienaveen en op het Vakcollege krijgen ouders/verzorgers een paar vragen die te maken hebben met het thema van de ouderavond. Zo krijgen ze vragen over LOB tijdens de ouderavond die dat thema heeft. De Boermarkeweg vraagt ouders/verzorgers de enquête samen met hun kind in te vullen, in de hoop dat de respons hoger wordt en er een gesprek ontstaat over het onderwijs op de locatie.

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
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	7,3
Vakcollege	7,6	7,5	-	

De directeur/bestuurder, samen met een ouder en een docent, heeft deelgenomen aan het leernetwerk Betrokken stakeholders van de VO-raad. Helaas hebben er maar twee bijeenkomsten kunnen plaatsvinden in verband met de COVID-19 maatregelen. Zodra het weer mogelijk is, wordt het leernetwerk weer opgestart.

5.2 Resultaten en Opbrengsten

Examenresultaten

Doordat het CE en het CSPE niet zijn doorgegaan, maar vervangen door schoolexamens, is er geen gemiddeld CE-cijfer 2020.

Borger

Voor de locatie Borger zien we dat de resultaten nog niet stabiel zijn, ze fluctueren. Er is sprake van een daling in het bovenbouwsucces en in de afdeling kader daalt het gemiddelde CE-cijfer. De locatie heeft een verbeterplan opgesteld en geeft daar uitvoering aan. Concreet betekent dit, dat de vakken die onder de maat scoren een analyse hebben gemaakt en in hun vakwerkplan verbetervoorstellen opnemen en uitvoeren. Ook is de lessentabel aangepast zodat leerlingen minder vakken volgen en dus meer tijd hebben voor de examenvakken. Ook worden leerlingen, die onvoldoende scores, extra begeleid in de huiswerkbegeleiding.

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.

Het verbeterplan, uitgewerkt in concrete actieplannen, moet leiden tot een verbetering van de resultaten. Het verbeterplan heeft niet alleen betrekking op de bovenbouw van havo en vwo, maar betreft ook de onderbouw. In het voorjaar van 2020 zijn twee nieuwe teamleiders benoemd. De teamleider vwo is op 1 mei gestart en de teamleider havo op 1 augustus.

Boermarkeweg

We zien een daling in het gemiddeld CE-cijfer en in het bovenbouwsucces. Het driejaarsgemiddelde is boven de norm.

Oosterhesselen, Klazienaveen en Vakcollege

Deze drie locaties laten stabiele resultaten zien. Er is wel sprake van fluctuaties, maar die zijn gering en baren geen zorgen.

Slaagpercentage

In dit bijzondere jaar zonder CE is het 1e tijdvak op 4 juni jl. afgesloten. In de onderstaande tabellen de resultaten. In de eerste tabel de resultaten per locatie van 2019 daarna die van 2020.

Percentage geslaagden/gezekten examen 2020 na eerste tijdvak								
Locatie		Kandidaten	Afgewezen	Geslaagd	Perc. geslaagd	Locatie	Percentage afgewezen	Percentage geslaagd
Boermarkeweg	TL	95	2	93	97,9%	Boermarkeweg	2,1%	97,9%
Weerdingerstraat	BBL	22	1	21	95,5%	Weerdingerstraat	1,5%	98,5%
	KBL	44	0	44	100,0%			
	Totaal	66	1	65	98,5%			
Borger	BBL	12	0	12	100,0%	Borger	0,0%	100,0%
	KBL	10	0	10	100,0%			
	TL	31	0	31	100,0%			
	Totaal	53	0	53	100,0%			
Klazienaveen	BBL	32	0	32	100,0%	Klazienaveen	0,9%	99,1%
	KBL	40	1	39	97,5%			
	GL/TL	41	0	41	100,0%			
	Totaal	113	1	112	99,1%			
Oosterhesselen	BBL	10	0	10	100,0%	Oosterhesselen	0,0%	100,0%
	KBL	23	0	23	100,0%			
	TL	18	0	18	100,0%			
	Totaal	51	0	51	100,0%			
Oosterstraat	HAVO	140	8	132	94,3%	Oosterstraat	4,6%	95,4%
	VWO	77	2	75	97,4%			
	Totaal	217	10	207	95,4%			

Rekenbeleid

Het rekenbeleid wordt vormgegeven op de locaties. Elke locatie heeft een pta voor rekenen gemaakt.

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 in alle leerjaren met het Chromebook. 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 cao-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. We zijn gestart met een eigen boekenfonds. Dat betekende dat de locaties zelf verantwoordelijk waren voor inname en uitgifte van de boeken.

Onderwijstijd

In het schooljaar 2019-2020 is vanwege de schoolsluiting, de onderwijstijd op een andere manier ingevuld. De locaties hebben drie dagen nodig gehad om het digitale onderwijs te organiseren. Excursies, schoolreizen en stages hebben niet plaatsgevonden.

We verwachten de onderwijstijd voor onze leerlingen over de hele schoolloopbaan te kunnen realiseren.