



**Naar de Campus!**

# Inhoud

<b>1. Inleiding en visie .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Project achtergrond .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Structuur .....</b>	<b>7</b>

# 1. Inleiding en visie

## Inleiding

Om als Esdal College gezamenlijk beleid te maken op de campus is een gezamenlijke onderlegger nodig: wat willen we eigenlijk op de campus en wat verwachten we daarvan? En als we dat willen, wat is er dan nodig om dat vorm te geven.

De campus is er, die voorwaarde is al vast vervuld. Drie prachtige schoolgebouwen met geweldige faciliteiten zoals een sporthal, sportvelden, een theater en (binnenkort) een Tech lab. De meerwaarde die dit op kan leveren voor de bewoners van de campus is echter nog maar zeer ten dele gerealiseerd. Om daar meer van te maken, is het nodig om knopen door te hakken. Deze notitie wil daartoe een eerste aanzet geven.

Spreek als MT uit dat je iets wilt met de campus en maak vervolgens duidelijk wat de reikwijdte is van die uitspraak. Maak vervolgens keuzes over de voorwaarden die vervuld moeten worden om die uitspraak gestalte te geven. Welke structuur is nodig, welk budget is nodig?

Deze notitie kan helpen om hier meer duidelijkheid in te krijgen.

## Visie en ambities

Deze notitie dekt de inhoud en sluit aan bij de visie en ambities van het Esdal College vastgelegd in het strategisch beleidsplan 2021-2026. Daar staat in:

Het Esdal College werkt aan de toekomst en ontwikkeling van de leerlingen en medewerkers door in verbinding en met aandacht voor mens en maatschappij invulling te geven aan onze visie:

Hallo Toekomst,.....  
hier ben ik,  
hier ben jij,  
hier zijn wij,

Met toekomst willen we vooruitkijken, we zijn nieuwsgierig en willen ontdekken wat we in onze mars hebben. We staan open voor nieuwe ontwikkelingen en willen verbinden. Op het Esdal College mag je jezelf zijn, je wordt geholpen je eigen interesses en talenten te ontdekken en te ontwikkelen. We maken gebruik van mekaar en zijn nieuwsgierig. In de nieuwsgierigheid ontstaat immers de verbinding en kan er sprake zijn van een dialoog.

We waarderen de kracht van het samenbrengen en laten dat zien in onze lesprogramma's. We hebben de ambities verdeeld in vier elementen die we in 2026 willen bereiken.

1. Werken aan de toekomst en intellectuele ontwikkeling van onze leerlingen.  
Een deel van de kennis en vaardigheden organiseren we samenhangend, vak team en locatie overstijgend  
Er is voor leerlingen op alle locaties den locatie overstijgend de keuzevrijheid voor gepersonaliseerde leerlijnen.

2. Werken aan de toekomst en sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen  
Leerlingen hebben zicht op hun interesses en talenten en kunnen zich verplaatsen in anderen.
3. In verbinding met aandacht voor de mens  
Op alle locaties is een continue dialoog gaande met ouders en leerlingen over de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding.
4. In verbinding en met aandacht voor de maatschappij  
We zetten ons als campus belangeloos in voor de maatschappij  
Samenwerking met partijen buiten de school worden georganiseerd

## 2. Project achtergrond

### Wat willen we samen doen?

- We willen de samenwerking van het personeel van de drie locaties bevorderen en verbindingen maken waar dat kan. Dat betekent in elk geval
  - o 1 sectie LO op de campus
  - o Met één sectiejaarplan
  - o 1 sectie Kunst en Cultuur op de campus
  - o Met één sectiejaarplan
- Op het gebied van de werkzaamheden leggen we eveneens verbindingen en werken samen waar dat kan. Dat betekent bijvoorbeeld:
  - o 1 bureau roosterzaken op de campus
  - o Conciërges zijn conciërge op de campus (vanuit een eigen werkplek).
  - o ICT ondersteuning is campus breed.
  
- We werken samen aan en met 1 ondersteuningsstructuur op de campus. De ondersteuningscoördinatoren komen regelmatig samen en overleggen met elkaar. Er zijn gezamenlijke protocollen en waar mogelijk zijn taken gebundeld en gecoördineerd. (Bijvoorbeeld: 1 zorgcoördinator vraagt TLV's aan, 1 zorgcoördinator zit in een overleggen met SWV, etc.)
- Leerlingbegeleiding zoals mentortak, leerjaarcoördinator en decaan is transparant en gelijk.
- We werken onderwijskundig en qua onderwijsontwikkeling samen waar dat kan. Daarbij streven we naar heterogeniteit. Dat betekent onder meer:

### Loopbaan oriëntatie programma's

- o We zorgen samen voor de Talentlessen.
- o Het Tech lab wordt naast de schoolprogramma's, ingezet om de campus te promoten. In het bijzonder Sterk Techniek Onderwijs, talentlessen Techniek worden hier gegeven. Het primair onderwijs kan van het Tech lab gebruik maken om een praktische invulling te geven aan het Wetenschap en Techniek programma.

### Kunst en Cultuur programma's

- o Waar projecten gezamenlijk uitgevoerd kunnen worden en/of voor leerlingen campus breed kunnen zijn, gebeurt dat.
- o We geven gezamenlijk gestalte aan het speerpunt Cultuur, o.m. door het Theater campus breed te benutten.

### Lichamelijke Opvoeding programma's

- o Primair onderwijs krijgt mogelijkheden om gebruik te maken van sportfaciliteiten op de campus.
- o We organiseren jaarlijks een gezamenlijke campus sportdag.

## Organisatie en Kwaliteit

- Er komt een Campus Jaarplanner waarin we vaste vergadermomenten, toets weken en ontwikkel- en scholingsdagen afstemmen. LO en Kunst en Cultuur activiteiten staan op deze planner! Campus brede activiteiten zoals kennismaking nieuwe leerlingen, Sint en Kerst zijn op hetzelfde moment en worden waar nodig en mogelijk gezamenlijk georganiseerd.
- We werken op de campus met een gezamenlijke kwaliteitskalender. In het kader bevragen we onze leerlingen over de kwaliteit van docenten, bijvoorbeeld door een 360 graden feedback. Op de campus is 1 persoon die dat coördineert.
- PR voor de scholen op de campus wordt gezamenlijk vorm gegeven.
- Er is één weekbericht op de campus
- We onderzoeken de mogelijkheid om te komen tot een Campus Stagebureau.
- We onderhouden gezamenlijk ons net netwerk met stakeholders.
- Subsidies vragen we gezamenlijk aan.
- Cursussen / trainingen bieden we in principe breed aan.
- We houden de Kerstmarkt voor personeel in stand.
- We onderzoeken de mogelijkheid van gezamenlijke roostertijden.

## Speerpunten 2022-2023

- 1 sectie LO met een sectiejaarplan: Gerrie Benes
- 1 pr-groep: Ghita Kolker
- K&C: gecoördineerde activiteiten en voorbereiden op de vorming van één sectie: Piet Post
- Talentlessen en Decanaat: Bert Kroesen
- Ondersteuningsstructuur: Gerrie Benes

Per thema worden resultaatafspraken geformuleerd en vastgelegd.

## 3. Structuur

### Welke structuur is nodig?

De lijst van hoofdstuk 2 kan uitgebreid worden. Hij kan ook veel korter. Hoe dan ook, van die lijst hangt af wat er in de structuur moet gebeuren en hoe zwaar dat moet zijn.

Om te beginnen zal er in het bestaande MT bewustzijn moeten zijn van de keuzes die de lijst met zich mee brengt, bij alle leden van het MT wel te verstaan. Maar bovendien zal er iemand moeten zijn in het MT die de campus in portefeuille heeft, die opveert als het woord campus valt, die uitdrukkelijk verantwoordelijk is voor de vormgeving van wat in de lijst wordt opgesomd.

Die persoon zal ook de bevoegdheden moeten hebben om die verantwoordelijkheid te kunnen dragen. Om een voorbeeld te geven: Als het MT kiest voor één ondersteuningsstructuur op de campus dan moet die portefeuillehouder de ondersteuningscoördinatoren kunnen aanspreken en aansturen. Voortbouwend op dat voorbeeld: onder en naast de MT-portefeuillehouder groeien dus overlegstructuren die nodig zijn om vorm te geven aan de inhoud van wat we willen bereiken. Over de muren van de locaties heen zullen functionarissen moeten overleggen over campus-aangelegenheden. Denk aan overleg van teamleiders, denk aan overleg van PR-coördinatoren, enzovoort. Sommige van die structuren bestaan al, maar ze zullen een andere kleur krijgen als ze gezien worden tegen de achtergrond van één samenhangende en samenwerkende campus. Het is van belang daar oog voor te hebben.

Voor de portefeuillehouder moet om te beginnen een takenlijst gemaakt worden. Wat verwachten we van hem/haar? Hoe communiceert hij/zij daarover met en binnen het MT? Enzovoort. Het kan goed zijn dat dat later ook nodig is voor andere onderdelen van de (campus)structuur. Wat verwachten we precies van het overleg van de zorgcoördinatoren bijvoorbeeld. Hoe rapporteren ze en aan wie?

### Welke faciliteiten zijn nodig?

Als we deze stappen zetten, is in elk geval een budget nodig. Voor zaken die niet meer op locatieniveau hoeven te worden gedaan, is ook geen budget meer nodig op locatieniveau. Dat budget zal dan wel op campusniveau beschikbaar moeten zijn. Door dus te bepalen wat op campusniveau wordt gedaan, kan ook de omvang van het campusbudget bepaald worden. Dit komt ter beschikking van de campusportefeuillehouder, Hij/zij zal daar uiteraard ook verantwoording over moeten afleggen.

### Stippen aan de horizon

Duidelijk is dat “naar de campus” in onze genen moet gaan zitten. Het moet een keuze zijn. Een keuze die voor iedereen merkbaar is. Het MT heeft hierin een voorbeeldfunctie en de mogelijkheid om in de organisatie keuzes te maken. Wat zien we ontstaan als dit wordt aangepakt? Wat zien we als dit klaar is? Hoeveel tijd gunnen we ons daarvoor (tijdpad)?

Vragen die beantwoord dienen te worden door het MT.