



Schoolplan 2022-2026 Vakcollege

Inhoud

1. Inleiding	4
2. Algemene ontwikkelingen	5
2.1 Inleiding	5
2.2. Algemene informatie over opleidingen en vakken	5
2.3 Organisatieontwikkeling	8
2.4 Samenwerking met PO, vervolgonderwijs en bedrijfsleven	9
3. Onderwijs	10
3.1 Inleiding	10
3.2 Pedagogisch-, didactisch- en schoolklimaat	10
3.3 Onderwijs	12
3.4 Leerlingbegeleiding	15
3.5 Leermiddelenbeleid	16
3.6 Het (sociale) veiligheidsbeleid	17
4. Medewerkers	18
4.1 Inleiding	18
4.2 Gesprekkencyclus	18
4.3 Pedagogische en didactische competenties	18
4.4 Professionaliseringsbeleid	19
4.5 Verzuimbeleid	19
4.6 Duurzame inzetbaarheid en werkdruk	20
4.7 Arbobeleid	20

5. Kwaliteitsbeleid	21
5.1 Inleiding	21
5.2 Kwaliteitscultuur	21
5.3 Invloed leerlingen en ouders	21
5.4 Tevredenheidsonderzoek leerlingen en ouders	22

1. Inleiding

Dit is het schoolplan 2022-2026 van de locatie Vakcollege.

In dit schoolplan beschrijven we op welke wijze we de visie en ambities van het Esdal College de komende vier jaar willen realiseren. Jaarlijks maakt de locatie een activiteitenplan voor dat schooljaar, waarin de resultaten worden beschreven.

Visie

Onze doelstelling:

Het Esdal College werkt aan de toekomst en ontwikkeling van zijn leerlingen 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!*

We hebben onderstaande ambities:

1. Werken aan de toekomst en intellectuele ontwikkeling van onze leerlingen.
2. Werken aan de toekomst en sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen.
3. In verbinding en met aandacht voor de mens invulling geven aan 'Hallo toekomst, hier ben ik, hier ben jij, hier zijn wij!'
4. In verbinding en met aandacht voor de maatschappij invulling geven aan 'Hallo toekomst, hier ben ik, hier ben jij, hier zijn wij!'

De basis voor dit schoolplan ligt bij het "Strategisch Beleidsplan 2021 - 2026". De visie en ambities staan hierboven. Dit schoolplan is voor onze locatie een eerste uitwerking van deze visie en ambities. Deze worden concreter en verder ingevuld in de onderliggende jaarplannen en de plannen van teams, secties, taakgroepen en projectgroepen. Voor definitieve vaststelling is het plan voorgelegd aan de kerndirectie, de medewerkers van de locatie en de DMR van de locatie.

Namens alle medewerkers van de locatie Vakcollege,

G. Benes, locatiedirecteur

2. Algemene ontwikkelingen

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de algemene context van de locatie ...

2.2 Algemene informatie over opleidingen en vakken

Op de locatie worden aangeboden:

- de basisberoepsgerichte leerweg
- de kaderberoepsgerichte leerweg
- de kaderberoepsgerichte leerweg/mavo

Voor de kaderberoepsgerichte leerweg/mavo gaan we met de locatie Boermarkeweg in gesprek over de wijze waarop we deze leerweg samen kunnen oppakken. Ook zijn er op de campus samen met de locaties Boermarkeweg en Oosterstraat meer mogelijkheden v.w.b. kansengelijkheid en heterogeniteit. Dit wordt in de komende jaren een onderdeel van de agenda.

Bij de invulling van het onderwijs v.w.b. aanbod, inhoud en vorm zijn er een aantal doelstellingen die gelden voor de drie teams en die direct gerelateerd zijn aan het Strategisch Beleidsplan.

2.2.1 Algemene informatie onderbouw

In de onderbouw 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.

De nadruk ligt in de onderbouw meer op het formatief toetsen en beoordelen van de behaalde leerdoelen en daarbij letten op het leerproces en de ontwikkeling van de leerling op meerdere niveaus.

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 hierbij gaat volgen. Het advies is gebaseerd op resultaten, werkhouding, inzet en motivatie. Is er aan het eind van leerjaar 2 twijfel over de in leerjaar 3 te volgen leerroute dan wordt er in leerjaar 3 op twee niveaus getoetst. Op het moment dat de leerling in leerjaar 3 start met het CSPE wordt de leerroute definitief vastgesteld.

2.2.2 Kerndoelen en vakken

In de eerste twee leerjaren van de onderbouw, voldoen we voor alle leerwegen aan de verplichtingen die in de wet- en regelgeving zijn vastgelegd. Zo komen alle 58 kerndoelen aan bod. De kerndoelen zijn gekoppeld aan de vakken van de lessentabellen. Afhankelijk van de doelgroep worden er keuzes gemaakt voor de inrichting van het onderwijs. Alle leerlingen volgen in de onderbouw oriëntatielessen op de profielen die ze in de bovenbouw kunnen kiezen.

Vanaf het schooljaar 2021 – 2022 hebben we een nieuwe stap gezet in de uitgangspunten door het onderwijsaanbod te concentreren rondom domeinen. De maatschappij verandert snel en onze leerlingen vergaren in het huidige tijdperk op een andere wijze informatie. De vaardigheden die nodig zijn om zo goed mogelijk te kunnen functioneren in onze huidige en ook de toekomstige samenleving zijn hierdoor ook veranderd. Het team zal hierop in moeten spelen en het onderwijs op een diverse wijze passend voor vmbo-leerlingen moeten aanbieden. Kennisontwikkeling, maatschappelijke ontwikkeling en de persoonsvorming van de leerlingen staan hierbij centraal. We geven de leerlingen de ruimte en tools om zich te kunnen ontwikkelen tot vaardige, waardige en aardige burgers. Dit alles in een leeromgeving met structuur,

duidelijkheid en overzicht. We bieden betekenisvol onderwijs. Ons onderwijs sluit aan bij de belevingswereld van de leerlingen. De leerlingen werken aan BB/KB/TL leerdoelen en maken door middel van aangeboden succescriteria deze leerdoelen eigen. De vakken zijn onderverdeeld in vier domeinen(gebieden):

- Communicatie (ne, en en du)
- Producten (re,wi, ec,)
- Mensen (m&m, n&g en nask)
- Lichamelijke en Persoonlijke Ontwikkeling (sport en bewegen, kunst en cultuur en muziek)

De secties werken de eindtermen/kerndoelen uit en vertalen dit in concrete leerdoelen voor de onderbouw. Aan de doelen worden succescriteria gehangen. Dit mag uit de reeds gebruikte methode zijn, maar ook eigen materiaal of een combinatie van beide. Voor de onderbouw wordt kritisch gekeken naar het huidige programma en de aangeboden leerdoelen. Wat **moeten** de leerlingen aan het einde van de 2 leerjaren per niveau (BB/KB/TL) beheersen om goed voorbereid het 3e leerjaar in te kunnen stromen? Leerlingen werken in de 3 periodes aan de geboden leerdoelen.

2.3.3 Algemene informatie bovenbouw

In de bovenbouw hebben we voor de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg de volgende profielen:

- Dienstverlening en Producten
- Horeca, Bakkerij en Recreatie
- Mobiliteit en Transport
- Zorg en Welzijn (in Klazienaveen)
- Bouw, Wonen en Interieur (in Klazienaveen)

In het schooljaar 2022 - 2023 bouwen we de intensieve samenwerking met de locatie Klazienaveen af. Dit heeft te maken met organisatorische - en financiële redenen. Leerlingen die vanaf 2022 - 2023 vanaf leerjaar 3 Zorg en Welzijn of Bouw, Wonen en Interieur kiezen, schrijven zich in bij de locatie Klazienaveen of een andere vo school in Emmen.

Voor ieder profiel bestaat het examenprogramma uit een gemeenschappelijk deel en één of meerdere profielvakken. Er zijn wel een beperkt aantal profielvakken te kiezen na een profielkeuze. We willen gaan onderzoeken hoe we deze keuzes kunnen vergroten door samenwerking te zoeken met o.a. de locatie Boermarkeweg. Wellicht dat we dan weer vakken als Duits en aardrijkskunde kunnen gaan aanbieden. Verder worden er binnen deze onderwijsroute activiteiten opgepakt in het kader van de inzet van de middelen voor Sterk Techniek Onderwijs. Hiervoor verwijst ik naar het projectplan met daarin opgenomen de diverse activiteiten.

Tabel: Profielen in de bovenbouw

Zorg en Welzijn	Dienstverlening en producten	Bouw, Wonen, interieur	Horeca, Bakkerij en Recreatie	Mobiliteit en Transport
Gemeenschap- pelijk deel: Nederlands Engels Maatschappijleer Lichamelijke opvoeding CKV LOB	Gemeenschap- pelijk deel: Nederlands Engels Maatschappijleer Lichamelijke opvoeding CKV LOB	Gemeenschap- pelijk deel: Nederlands Engels Maatschappijleer Lichamelijke opvoeding CKV LOB	Gemeenschap- pelijk deel: Nederlands Engels Maatschappijleer Lichamelijke opvoeding CKV LOB	Gemeenschap- pelijk deel: Nederlands Engels Maatschappijleer Lichamelijke opvoeding CKV LOB
Profielvak: Zorg en Welzijn biologie	Profielvak: D&P wiskunde	Profielvak: BWI Wiskunde Nask 1	Profielvak: HBR Economie wiskunde	Profielvak: MT Wiskunde Nask1
Keuze uit: Wiskunde	1 vak Keuze uit: biologie, Nask1, economie	Keuze uit:	Keuze uit:	Keuze uit:

2.2.4 Referentieniveaus

Voor alle niveaus werken we eraan dat voor Nederlandse taal en rekenen de leerlingen minimaal op niveau 2F doorstromen naar het mbo. Voor leerlingen die naar niveau 4 van het mbo willen doorstromen, streven we naar 3F.

Bij Nederlandse taal staan de volgende hoofdonderwerpen centraal:

- Mondelinge taalvaardigheid
- Leesvaardigheid
- Schrijfvaardigheid
- Begrippenlijst en taalverzorging

Bij rekenen staan de volgende hoofdonderwerpen centraal:

- Getallen
- Verhoudingen
- Meten en meetkunde
- Verbanden

De leerlingen met wiskunde in hun vakkenpakket sluiten rekenen af doordat rekenonderdelen in het PTA zijn opgenomen. Alle leerlingen hebben rekenen op de lessentabel staan. Leerlingen, die geen wiskunde in hun vakkenpakket hebben, krijgen apart rekenen op de lessentabel en sluiten dit af met een aparte PT toets.

2.3 Organisatieontwikkeling

Op dit moment is de locatie als volgt georganiseerd:

- 1 locatiedirecteur voor 0,5 fte
- 2 teamleiders
- 3 teams: avo, beroepsgericht en Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP). De onderwijsteams worden aangestuurd door een teamleider. Doordat we te maken hebben met een klein team kiezen de onderwijsteams ervoor om de bespreking van algemene zaken in het totale team aan te bieden. Bij specifieke thema's gaan de teams dan uiteen.

Het OOP wordt aangestuurd door de locatiedirecteur. In de afgelopen jaren waren een deel van de werkzaamheden om pragmatische redenen gedelegeerd naar één van de teamleiders.

- vaksecties
- taakgroepen: samengesteld rondom een vast thema (pr, leerlingactiviteiten en kwaliteitsbeleid). Docenten krijgen hiervoor uren in de normjaartaak. Deze taakgroepen maken structureel deel uit van de organisatie van de locatie
- projectgroepen: samengesteld rondom een thema. Deze projectgroepen worden voor één of een beperkt aantal jaren samengesteld en werken aan de hand van een opdracht een thema uit. Als het project is afgerond, vervalt de groep. Docenten krijgen hiervoor uren in de normjaartaak.

Hierbij vormen de locatiedirecteur en de twee teamleiders samen het Locatie Management Team (LMT).

2.3.1 Ontwikkelingen voor de komende jaren

In de komende jaren zal de organisatiestructuur op de locatie gaan veranderen. De huidige situatie is dat er 0,5 fte is voor één locatiedirecteur en 1,8 fte verdeeld over twee teamleiders. M.i.v. 01-02-2023 wordt de huidige locatiedirecteur vervangen door een nieuwe locatiedirecteur. Deze zal voor 0,5 fte voor het Vakcollege beschikbaar zijn en voor de andere 0,5 fte voor de locatie Boermarkeweg. Hierdoor zal de samenwerking tussen deze beide locaties geïntensiveerd worden. Ook zal er een intensievere samenwerking ontstaan met de locatie Oosterstraat.

Bij het schooljaar 2022 - 2023 is hier een eerste begin mee gemaakt met de Talentlessen. Dit is een onderwijsaanbod op keuzebasis voor alle eerstejaars leerlingen van de drie locaties op de campus. Leerlingen van het Vakcollege, de locatie Boermarkeweg en de locatie Oosterstraat zijn klas- en locatie overstijgend gestart in uitdagende programma's: Esdal Sport, Esdal Creatief, Esdal Technologie en Esdal Explore. Het is de bedoeling dat dit in de komende jaren verder uitgebouwd gaat worden. Ook vindt er op het gebied van sport en bewegen en kunst en cultuur op sectieniveau al overleg plaats om tot nauwere samenwerking te komen. Hetzelfde geldt voor de ondersteunings- en begeleidingscoördinatoren.

2.3.2 Verdere informatie v.w.b. de organisatieontwikkeling

De leerlingen zijn vertegenwoordigd in de leerlingenraad. De ouder(s)/verzorger(s) en de medewerkers zijn vertegenwoordigd in de deelmedezeggenschapsraad van de locatie. De leerlingen zijn daarbij niet bij de vergaderingen aanwezig, omdat de agenda en inhoud van de vergaderingen niet aansluit bij leef- en ervaringswereld van deze leerlingen. Via de leerlingenraad kan er inbreng van de leerlingen gevraagd worden over zaken die spelen op de locatie.

2.3.3 De basis op orde houden

In het schooljaar 2021 - 2022 hebben we ervoor gekozen om het accent meer te leggen op de basiszaken vanuit het motto: "De basis op orde houden". Dat is van invloed geweest op de organisatieontwikkeling. Om de basis op orde te hebben en te houden moeten de organisatie, structuur, functies, taken, communicatielijnen en schoolregels en afspraken binnen de locatie kloppen en voor iedereen duidelijk zijn. Zeker omdat er sprake is van een klein team met veel collega's die net in het onderwijs gestart zijn.

2.4 Samenwerking met PO, vervolgonderwijs en bedrijfsleven

We steken veel tijd in de contacten met onze stakeholders. In dit verband: de basisscholen in ons voedingsgebied, ROC Drenthe College en het bedrijfsleven in onze regio.

Het Drenthe College is het Regionaal Opleidings Centrum in onze regio. Op meerdere niveaus hebben we veel contact met de collega's van het Drenthe College. Bij de opleidingen HBR en M&T zijn er contacten met de collega's van deze opleidingen bij het Drenthe College. De intentie is er om in de komende jaren de samenwerking verder uit te breiden.

De teamleider van de bovenbouw basis en kader zit bij het vmbo-mbo overleg. Dit overleg vindt ongeveer zes keer per jaar plaats. Hierbij zijn aanwezig:

- van het Drenthe College: één van de regiodirecteuren, de opleidingsmanagers van economie & dienstverlening, techniek, zorg & welzijn en de onderwijsmedewerker
- van de scholen voor voortgezet onderwijs: een locatiedirecteur of teamleider
- eventuele gasten afhankelijk van de agenda

In dit overleg staan punten op de agenda die betrekking hebben op het onderwijsaanbod, de doorstroming van vo leerlingen naar het mbo, stages en de contacten met het bedrijfsleven. Ook in het kader van de inzet van de middelen voor Sterk Techniek Onderwijs is er overleg met het mbo, omdat zij hierin ook een rol spelen en een bijdrage leveren in het hele project.

In het afgelopen jaren zijn er in dit overleg goede stappen gezet die de samenwerking ten goede komen. Voorbeelden hiervan zijn de techniektour voor leerlingen van klas 2 van het vmbo die op initiatief van het Drenthe College bedrijfsbezoeken afleggen bij bedrijven in de installatietechniek. Inmiddels zijn daar een aantal bouwbedrijven in de regio bij aangesloten. De bedoeling was dat de techniektour zou worden uitgebreid naar drie dagen, doordat ook bedrijven uit de metaalsector mee wilden doen, maar de beperkingen i.v.m. het COVID-19 virus hebben wat dat betreft roet in het eten gegooid. De verwachting is dat dit in de komende jaren weer opgepakt gaat worden.

Verder zijn er op onze locatie veel contacten met het bedrijfsleven. Deze komen tot stand door de stages die onze leerlingen bij diverse bedrijven en instellingen lopen in leerjaar 3 en 4, de bedrijfsbezoeken in het kader van Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding in de leerjaren 1 tot en met 4, de gastlessen in de leerjaren 1 tot en met 4 en de individuele LOB opdrachten, waarvoor leerlingen contacten hebben met bedrijven en instellingen. Ook op het niveau van de decanen is er veel contact met collega vo scholen, de ROC's in onze regio en het bedrijfsleven. In de decanenkring zitten collega's van de vo scholen, Drenthe College, Terra College (mbo), en het Alfa College. Ook zijn er contacten met het CIBAP, Deltion College in Zwolle en het Noorderpoort in Groningen. De activiteiten die uit deze contacten voortkomen zijn: organiseren van meeloopdagen, voorlichtingsactiviteiten, bedrijfsbezoeken en netwerkbijeenkomsten.

De afgelopen jaren boden wij groep 8 leerlingen de mogelijkheid om op onze locatie talentlessen voor slimme doeners te volgen. Dit programma hebben wij i.s.m. met de locaties Boermarkeweg en Oosterstraat uitgebreid, zodat er voor alle talenten een uitdagend programma te kiezen valt. Er is keuze uit 4 soorten talentlessen: Esdal creatief, Esdal techniek, Esdal slimme doeners en Esdal slimme denkers (voorheen verrijkingslessen). De talentlessen zijn op donderdag van 13.30-15.30 uur, op de Esdal Campus in Emmen. Er is erg veel animo voor de talentlessen. Daar zijn wij natuurlijk heel blij mee.

3. Onderwijs

3.1 Inleiding

Onze leerling staat centraal. We willen het beste uit hen 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 2021-2026.

3.2 Pedagogisch-, didactisch- en schoolklimaat

Het is moeilijk om het school-, pedagogische- en didactische klimaat goed te meten. Vaak speelt het gevoel hierbij een belangrijke rol. Indicatoren die iets aangeven over deze onderdelen zijn te vinden in de tevredenheidsonderzoeken. Uit deze onderzoeken blijkt over het algemeen dat zowel leerlingen, ouders als medewerkers zeer tevreden zijn over de locatie. Alle doelgroepen scoren rond of boven de landelijke benchmark.

Ook uit de incidentenregistratie komt duidelijk naar voren dat er nauwelijks incidenten zijn geweest. In alles wordt duidelijk dat het klimaat op school goed is.

Verder hebben we op basis van ons lesobservatieformulier zicht op het klimaat in de lessen. We kunnen op deze manier bij de lesbezoeken nagaan of de medewerkers handelen in de lijn van de afspraken die op het gebied van het pedagogisch- en didactisch klimaat zijn gemaakt. Op basis van onze observaties concluderen wij dat veel medewerkers dit goed in de vingers hebben. Bij een aantal collega's is dit een aandachtspunt.

3.2.1 Ambitie: zorgen voor een goed schoolklimaat

Het zal voor iedereen duidelijk zijn dat zeker op een vmbo school het schoolklimaat de basis is voor alles wat er op school gebeurt. Zonder een goed schoolklimaat ben je bij het werken met onze leerlingenpopulatie kansloos. In de standaarden van het toezichtskader van de onderwijsinspectie zijn ze uitgewerkt. Voor alle genoemde criteria kunnen wij stellen dat deze onderdelen voortdurend onze aandacht hebben. In de dagelijkse lessen, in projecten, in de omgangsvormen, in de regels en afspraken, in vrijwel alles wat we doen gaat het om het welbevinden van onze leerlingen en medewerkers. In een gezond schoolklimaat voelen zowel leerlingen als medewerkers zich thuis en deze basis is nodig om te kunnen leren en werken. Het is nauw verwant met de sfeer in de school. Hierbij is veiligheid een belangrijk begrip. Leerlingen moeten zich op sociaal gebied veilig voelen. Ook de betrokkenheid en het meeleven van medewerkers en ouders speelt een grote rol. Bij het ontwikkelen van het schoolklimaat gebruiken we de indeling van De Mets en Mahieu als richtlijn. Concreet richten we ons op onderdelen die de vier vormen van het schoolklimaat bepalen:

1. het ondersteunende klimaat met veel aandacht voor samenwerking, respect en verdraagzaamheid;
2. het innovatieve klimaat met veel ruimte voor initiatief, groei en stimulans;
3. het klimaat met respect voor regels en afspraken met veel aandacht voor structuur en veiligheid;
4. het klimaat met veel aandacht voor informatie, planning en duidelijkheid.

In de eerste schoolweken wordt in klas 1 met de nieuwe leerlingen veel aandacht besteed aan sociale activiteiten en groepsvorming. Daarvoor is een introductieprogramma ontwikkeld, waarin de genoemde activiteiten volop aan bod komen.

3.2.2 Ambitie: zorgen voor een goed pedagogisch klimaat

De school hecht veel waarde aan een goed pedagogisch klimaat, omdat dit de grondslag is van onze werkwijze en bepalend is voor de wijze waarop leerlingen, medewerkers en ouder(s)/verzorger(s) met elkaar omgaan. In een basisdocument, samengesteld door leerlingen, ouder(s)/verzorger(s) en medewerkers, zijn de afspraken vastgelegd die ervoor moeten zorgen dat het pedagogisch klimaat bewaakt wordt. In onze visie kan een leerling pas tot leren komen als er wordt voldaan aan drie basisbehoeften. Een kind moet het gevoel hebben van:

- **Ik kan iets** : ontdekken dat ze de taken die ze moeten doen aankunnen en dat ze steeds meer aankunnen.
- **Ik ben iemand** : weten dat ze (in ieder geval voor een deel) hun leergedrag zelf kunnen sturen.
- **Ik hoor erbij** : weten dat ze geaccepteerd worden, dat ze erbij horen en dat ze zich veilig voelen.

Deze drie basisbehoeften samen bepalen in sterke mate het pedagogisch klimaat dat ten grondslag ligt aan het onderwijs en de ondersteuning van leerlingen op onze locatie en zijn van grote invloed op het welbevinden van leerlingen. Het welbevinden heeft weer invloed op de ontwikkeling en het leervermogen.

De medewerkers zijn zich bewust van de rol die zij vervullen in de pedagogische ontwikkeling van de leerlingen. Zij vervullen een belangrijke rol in het aanbrengen van structuur, creëren van veiligheid en organiseren van een open cultuur. In het lesobservatieformulier dat wij hanteren bij de lesbezoeken is het een onderdeel van de observatie.

In het Junior College wordt de basis gelegd voor een goed samenspel tussen leerlingen onderling, leerlingen en medewerkers en school en ouders. In de bovenbouw, waarin de leerlingen weer wat ouder zijn, veranderen de accenten maar blijven de uitgangspunten gelijk.

Het pedagogisch klimaat staat regelmatig op de agenda van de teamvergaderingen en is een onderdeel van de leerlingbesprekingen.

De scores op de tevredenheidsonderzoeken zijn voor ons meetbare gegevens, waardoor we zicht krijgen op ontwikkelingen op het gebied van het pedagogisch klimaat. Conclusie is dat we de laatste jaren altijd ruim boven de benchmark hebben gescoord. Ook uit de registratie van incidenten blijkt dat er nauwelijks sprake is van echt grensoverschrijdend gedrag.

3.2.3 Ambitie: zorgen voor een goed didactisch klimaat

De kwaliteit van onze locatie hangt voor een groot deel af van het didactisch handelen van docenten.

Docenten plannen en structureren hun handelen met behulp van informatie die zij over leerlingen hebben. Zij zorgen ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van leerlingen. De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen alsook binnen één les. De leraren creëren een leerklimaat waardoor leerlingen actief en betrokken zijn. Met geschikte opdrachten en heldere uitleg structureert de leraar het onderwijsaanbod zodanig dat de leerling zich het totale leerstofaanbod eigen kan maken. De leraren stemmen de instructies, begeleiding, opdrachten en onderwijstijd af op de behoeften van groepen en/of individuele leerlingen. De afstemming is zowel op ondersteuning als op uitdaging gericht, afhankelijk van de behoeften van leerlingen.

Binnen het overleg van de secties wordt er veel aandacht besteed aan het didactisch klimaat en in het vakwerkplan worden afspraken gemaakt en vastgelegd over in ieder geval: doelstellingen, leerstof, methodes, planning, relaties met de ambities van het strategisch beleidsplan, professionaliseringsactiviteiten en toetsbeleid.

Een ander speerpunt is de situatie dat vanaf het schooljaar 2021 - 2022 het cspe wordt afgenomen in leerjaar 3. Daardoor hebben de leerlingen via de keuzevakken, die worden afgenomen in leerjaar 4, meer ruimte om gerichte keuzes te maken richting het mbo.

3.2.4 Ambitie: zorgen voor een goed aanbod in de basis- en extra ondersteuning

Op het gebied van ondersteuning is na de wet op Passend Onderwijs veel veranderd. Ook onze locatie krijgt te maken met de instroom van leerlingen die in het verleden op het voortgezet speciaal onderwijs werden geplaatst. Dit vraagt meer van de wijze waarop de ondersteuning wordt vormgegeven. Ook de ontwikkelingen binnen het Samenwerkingsverband, waarbij er meer voor wordt gekozen om de beschikbare middelen rechtstreeks toe te bedelen aan de scholen, draagt ertoe bij dat er op een andere manier wordt gekeken naar de ondersteuning dan in het verleden.

Traditioneel is op onze locatie veel aandacht besteed aan de begeleiding en ondersteuning van leerlingen.

Gelden die bedoeld zijn voor ondersteuning, worden daar ook voor ingezet.

De basisondersteuning proberen we grotendeels in te zetten in de klassen. Waar de formatie dat toelaat, maken we de keuze voor kleine klassen, omdat dit de kwaliteit van de begeleiding ten goede komt. Tot de basisondersteuning hoort ook ons aanbod van ondersteuning van leerlingen, waarbij sprake is van: dyslexie, dyscalculie, faalangst, examenvrees of weerbaarheid problematiek. Zie verder 3.4

Bij de inzet van de extra ondersteuning werken we vanuit de Trajectgroep (TG) met een ondersteuningscoördinator en een tweetal onderwijsassistenten. De Trajectgroep richt zich meer op de gedragsmatige en sociaal - emotionele begeleiding van leerlingen. Voor veel leerlingen op onze locatie is met name een regelmatig feedback of evaluatie moment van belang. Zodra de leerling weet waar hij zijn verhaal kwijt kan of weet dat hij gevolgd wordt, heeft dit directe invloed op het functioneren van de leerling. Tenslotte is er dan nog de zwaardere ondersteuning, de Trajectgroep campus (TCG). Deze is voor leerlingen, die vooral op basis van gedrag, doorverwezen zouden worden naar de Tussenvoorziening van het Samenwerkingsverband.

Onder de zwaardere ondersteuning valt ook de samenwerking met De Atlas, een onderwijsvoorziening van Renn4. We hebben hierbij formatie vrijgemaakt voor de begeleiding van leerlingen, die extra ondersteuning nodig hebben, zodat ze uiteindelijk bij ons op school kunnen blijven en het diploma kunnen behalen. Dit doen we samen met de locatie Boermarkeweg. Zowel De Atlas als wij zetten daarvoor 0,5 fte in. Deze wordt ingezet voor een leerkracht van De Atlas. Hij/ zij is de hele week op onze locatie aanwezig en begeleidt leerlingen van onze locatie, waarvoor onze expertise niet toereikend is om ze bij ons naar een diploma te begeleiden. Vanuit De Atlas kunnen ook leerlingen terecht die zich goed ontwikkelen en bij ons de kans krijgen om hun diploma te halen. Na een bepaalde periode komt de TLV voor deze leerlingen te vervallen. Voor de verdere invulling en uitwerking van de ondersteuning en begeleiding verwijzen wij naar het School Ontwikkelings Profiel van onze locatie.

3.2.5 Ambitie: zorgen voor een goede structuur voor het volgen van de leerlingen

Er wordt veel tijd en energie gestopt in de manier waarop de voortgang van de leerlingen wordt gevolgd. In de eerste lijn is de mentor hierin de spil. De mentor volgt de voortgang op zowel cognitief- als sociaal-emotioneel gebied. Dit is één van de redenen dat we de mentor hiervoor in de normjaartaak veel uren toebedelen. De mentor heeft ook de contacten met de leerlingen en hun ouder(s)/verzorger(s). Dit gebeurt middels een startgesprek in het begin van het schooljaar en de voortgangsgesprekken in het schooljaar. Er is minimaal één voortgangsgesprek en waar nodig vindt dit frequenter plaats.

De mentor is voor de informatie over de leerlingen afhankelijk van de informatie van de vakdocenten. Hiervoor gebruiken we vanaf het schooljaar 2022 - 2023 Leerlingbespreking.nl. Hierbij wordt iedere leerling en daarbij zijn/haar ouder(s)/verzorger(s) betrokken bij het leerproces, de leerlingbespreking en de ouderavond. De methodiek en bijbehorende webbased tool dragen ertoe bij dat de cyclus van leerlingbesprekingen en driehoeksgesprekken efficiënter wordt ingericht en dat er afscheid is genomen van de traditionele cyclus van leerlingbesprekingen, rapportvergaderingen en ouderavonden.

De ontwikkeling van leerlingen wordt vastgelegd in Magister. Ook ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen kunnen inloggen in Magister. Zij kunnen met behulp van dit leerlingvolgsysteem de resultaten en aanwezigheid volgen. Voor de leerlingen die een beroep doen op de extra ondersteuningsmogelijkheden van de school wordt gewerkt met het OPP (Ontwikkelingsperspectiefplan). Deze plannen worden per leerling individueel opgesteld. In deze plannen zit een beschrijving van het individuele ontwikkelingsperspectief. Het plan kan aangevuld worden met handelingsplannen.

3.3 Onderwijs

Wij organiseren het onderwijs rondom de mogelijkheden van onze leerlingen. Uitgangspunten hierbij zijn de ambities die zijn verwoord in het "Strategisch beleidsplan 2021 - 2026".

Iedereen kan zijn of haar talenten ontwikkelen. Wij laten de leerlingen vaardigheden ontwikkelen die passen bij deze tijd.

3.3.1 Ambitie: Ons onderwijs, binnen de mogelijkheden en onmogelijkheden van de locatie, zo heteroog als mogelijk is organiseren

Dit thema staat de laatste jaren hoog op de onderwijsagenda en is door de effecten van de COVID-19 crisis nog meer in de belangstelling komen te staan in de relatie met kansengelijkheid. In feite is er op onze locatie al jarenlang sprake van heterogeniteit doordat wij in de onderbouw met dakpanklassen werken. In een dakpanklas hebben de leerlingen altijd al de mogelijkheid om op twee niveaus te werken. Pas aan het eind van leerjaar twee maken de leerlingen een definitieve keuze voor het niveau waarop zij eindexamen gaan doen. Ook staat maatwerk al een aantal jaren bij ons op de agenda en kunnen leerlingen voor één of meer vakken op

een hoger niveau eindexamen doen. Een aantal leerlingen heeft van deze mogelijkheid al gebruik gemaakt. Verder worden op de locatie de groepen bij de talentlessen en profiellessen al heterogeen samengesteld. Ook

zijn er in het schooljaar een aantal momenten, waarbij gekozen wordt voor een heterogene groepsindeling. In de periode van 2022 tot 2026 hebben we de ambitie om verder te onderzoeken of er op de campus nog meer mogelijkheden zijn om tot meer heterogeniteit te komen. Ook willen we in de periode van 2022 tot 2026 de leerlingen nog meer de mogelijkheden bieden om via maatwerk op een hoger niveau eindexamen te doen.

3.3.2 Ambitie: naast een goede basiskwaliteit kansen bieden aan innovaties en experimenten

Op de locatie Vakcollege is bekend dat innovaties en experimenten gewaardeerd en gefaciliteerd worden. Zij zijn vaak de motor van een verandering. Sommige innovaties zijn succesvol en duurzaam, zoals bijv. de uitgebreide introductieperiode, de ondersteuningsstructuur, de verdere uitbouw van de domeinen, het dertig minutenrooster, de talentlessen, de invulling van de profiellessen, LOB enz. Van anderen kunnen we na verloop van tijd constateren dat ze niet datgene gebracht hebben van wat we er vooraf van verwacht hadden of dat ze niet duurzaam een plek hebben gevonden binnen onze locatie, zoals bijv. Performance Types. Dat wil niet zeggen dat ze niets gebracht hebben en er zullen elementen van deze innovaties terug blijven komen. Ze horen echter niet langer tot de speerpunten van de locatie.

Voor de periode van 2022 tot 2026 zullen we de innovaties en projecten richten op:

- ontwikkeling van talenten
- heterogeniteit en maatwerk
- samenhang in het onderwijsaanbod
- doorlopende leerlijnen
- burgerschap en digitale geletterdheid
- de relatie tussen ons onderwijs en vormen van buitenschools leren

3.3.3 Ambitie: ontwikkelen van een leerlijn cultuur, media en theater

In de komende jaren willen we cultuur op onze locatie nog meer op de kaart zetten. Daarover is intensief overleg met de andere locaties op de campus. Het Esdal College heeft via de locatie Oosterstraat natuurlijk niet voor niets het predicaat cultuurprofiel school om nog maar niet te spreken over de mogelijkheden die het theater op onze locatie biedt.

Op dit moment worden er via de lessentabellen al de nodige activiteiten aangeboden, zoals o.a. beeldende vorming, fotografie en drama. Daarnaast zijn er ook activiteiten waarbij de leerlingen op basis van vrijwilligheid na hun schooldag kunnen kiezen voor culturele activiteiten.

3.3.4 Ambitie: alle leerlingen in aanraking brengen met de profielen die onze locatie aanbiedt en van daaruit er naar streven dat meer leerlingen kiezen voor techniek

Sinds het schooljaar 2021 - 2022 krijgen alle leerlingen van de onderbouw een programma aangeboden, waarbij ze kennismaken met de drie profielen van onze locatie, te weten:

- Horeca, Bakkerij en Recreatie
- Mobiliteit en Transport
- Dienstverlening en Producten

Doordat de leerlingen in de onderbouw dit programma hebben, komen ze allemaal in aanraking met beroepsgerichte profielen en daarbij natuurlijk ook techniek. Aan de diverse onderdelen van het programma zijn LOB opdrachten verbonden, zodat leerlingen ook vanuit die achtergrond bewust nadenken over een goede profielkeuze.

Daarnaast krijgen deze leerlingen gastlessen, worden bedrijfsbezoeken afgelegd en lopen ze een paar keer per jaar een snuffelstage. In leerjaar 3 en 4 van de praktische onderwijsroute gaan ze twee weken op stage en richten ze zich meer op een bedrijf of instelling gerelateerd aan hun beroepsgericht programma. Ook zij krijgen gastlessen en leggen bedrijfsbezoeken af.

Sterk Techniek Onderwijs

In het schooljaar 2019 - 2020 zijn de techniek gelden in het kader van Sterk Techniek Onderwijs van het

ministerie beschikbaar gekomen. Er is, in samenwerking met de overige vo scholen in onze regio, een projectplan gemaakt voor de periode van 4 jaar. Zie voor dit onderdeel verder het desbetreffende projectplan.

het schooljaar 2019 – 2020 zijn de projectgroepen v.w.b. de bezetting ingevuld. Voor het Esdal College is in de persoon van Rob Spitzers een projectleider benoemd. Vanaf het schooljaar 2020 – 2021 zijn er allerlei projecten vanuit STO opgestart, waarbij de leerlingen van onze locatie in aanraking zijn gekomen met techniek.

3.3.5 Ambitie: alle leerlingen van de onderbouw hebben de mogelijkheid om via talentlessen hun talenten te ontwikkelen

Bij het schooljaar 2022 - 2023 is hier een eerste begin mee gemaakt met de Talentlessen. Dit is een onderwijsaanbod op keuze basis voor alle eerstejaars leerlingen van de drie locaties op de campus. Leerlingen van het Vakcollege, de locatie Boermarkeweg en de locatie Oosterstraat zijn klas- en locatie overstijgend gestart in uitdagende programma's: Esdal Sport, Esdal Creatief, Esdal Technologie en Esdal Explore. Het is de bedoeling dat dit in de komende jaren verder uitgebouwd gaat worden.

3.3.6 Ambitie: op peil houden of brengen van de basisvaardigheden voor rekenen en taal en er daardoor voor zorg dragen dat onze leerlingen vanuit de juiste referentieniveaus kunnen doorstromen naar hun vervolgopleiding

Taal

Op de locatie is er veel aandacht voor taal. Veel leerlingen komen met een grote taalachterstand binnen op onze locatie. In de sectie Nederlands en moderne vreemde talen wordt voor ieder schooljaar een taalbeleidsplan gemaakt met allerlei activiteiten op het gebied van taal. Deze blijven niet beperkt tot de sectie Nederlands, maar zijn schooloverstijgend. Zo wordt ook in andere vakken veel aandacht besteed aan taal. Wat dat betreft is iedere docent een taaldocent. Voor de concrete invulling verwijzen wij naar het taalbeleidsplan. In het taalbeleidsplan is ook verwerkt hoe wij aandacht besteden aan de basisvaardigheden. Aan het eind van de schoolperiode, wanneer de examenresultaten worden vergeleken met de overige scholen in Nederland, kunnen we bepalen of onze inzet tot resultaten heeft geleid. Ons beeld, gebaseerd op de resultaten van de laatste jaren is, dat als we kijken naar de grote taalachterstanden bij binnenkomst, dan kan het niet anders dan dat de wijze waarop wij aandacht besteden aan taalbeleid een positief effect heeft op onze resultaten. Al kunnen we daar zeker nog winst boeken.

Rekenen

Op de locatie wordt ieder schooljaar een rekenbeleidsplan gemaakt met allerlei activiteiten op het gebied van rekenen. Hiervoor is de sectie wiskunde verantwoordelijk. We hebben ervoor gekozen om rekenen te koppelen aan de sectie wiskunde. In de onderbouw werken de leerlingen met het digitale programma Snappet. In de bovenbouw werken de basis- en kaderklassen niet meer met "Snappet". Daar werken de leerlingen met de rekenboeken van Getal en Ruimte en de digitale methode van "ff leren rekenen". Alle leerlingen maken rekenproefwerken. De basis- en kaderleerlingen maken het PTA rekenhoofdstuk uit de wiskundemethode. Dit cijfer telt uiteraard mee bij wiskunde in klas 3 en 4.

3.3.7 Ambitie: samen met het primair- en vervolgonderwijs werken aan doorlopende leerlijnen, zodat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs aansluit bij hun leerbehoefte

Om te komen tot doorlopende leerlijnen kijken we al jaren in twee richtingen. Enerzijds naar het primair onderwijs en anderzijds naar het middelbaar beroeps onderwijs. Met het Drenthe College (mbo) zijn er sinds 2018 - 2019 initiatieven om tot doorlopende leerlijnen te komen. Al vele jaren staat dit onderwerp op de agenda, maar de praktijk leert dat het heel lastig is om structureel met elkaar in gesprek te komen en in gesprek te blijven. Inmiddels zijn daar de laatste jaren wel stappen in gezet. Bij Horeca, Bakkerij en Recreatie heeft dit geresulteerd in een doorlopende lijn bij het onderdeel recreatie. Leerlingen van onze locatie, die HBR gekozen hebben, hebben hiervoor een aantal jaren lessen gevolgd op het Drenthe College. Om praktische redenen is dit nu eerst stopgezet. We hopen in de toekomst weer van deze

optie gebruik te kunnen maken. Deze lessen worden verzorgd door docenten van het Drenthe College. Ook bij Mobiliteit en Transport is het overleg gaande om tot een verdere vorm van samenwerking te komen. Daarnaast is de taakgroep kwaliteitsbeleid bezig met het analyseren van de doorlopende leerlijnen bij de vakgebieden op onze locatie. Dan wordt vooral gekeken naar de doorlopende leerlijn tussen de onder- en bovenbouw. Voor de avo-vakken is in het verleden geprobeerd om voor Nederlands en rekenen tot afstemming te komen met het mbo. Dit heeft vooralsnog niet tot resultaten geleid.

3.3.8 Ambitie: voldoen aan de wettelijke voorschriften betreffende de onderwijstijd

De locatie baseert zich v.w.b. de onderwijstijd op de wettelijke voorschriften van de overheid. We zorgen ervoor dat we ieder schooljaar minimaal voldoen aan de eisen, waardoor de leerlingen over de hele schoolloopbaan meer dan voldoende uren krijgen aangeboden. We maken hiervoor per schooljaar een planning en deze wordt periodiek gemonitord en waar nodig vinden er aanpassingen plaats.

3.3.9 Ambitie: het opzetten van een doorlopende en samenhangende leerlijn burgerschap

De afgelopen schooljaren heeft de locatie meerdere activiteiten verricht die vallen onder burgerschapsvorming, zoals de maatschappelijke stage en de activiteiten voor een goed doel.

Burgerschap is de komende jaren ook maatschappelijk een belangrijk thema. Het Esdal College ontwikkelt in het najaar van 2022 een visie op burgerschap en inventariseert per locatie welke activiteiten vallen binnen de visie. Op deze manier wordt ook duidelijk waar nog hiaten zitten. In het voorjaar van 2023 is er een plan gereed om de hiaten in te vullen en te komen tot een doorlopende en samenhangende leerlijn burgerschap in 2026. De locatie beschrijft in het activiteitenplan de concrete acties ten aanzien van burgerschapsonderwijs voor dat schooljaar.

3.3.10 Ambitie: op basis van het Esdalbrede toetsbeleid op de locatie komen tot een locatiespecifiek toetsbeleid

In het schooljaar 2022-2023 is het toetsbeleid voor het Esdal College als geheel ontwikkeld en vastgesteld door de mr. Elke locatie maakt, binnen het algemene beleid, het locatietoetsbeleid specifiek en voert dit in. In 2022-2023 wordt er een nieuw toetsprotocol ontwikkeld dat in de periode tot 2026 gebruikt zal worden. De locatie heeft twee docenten toetsexpert, die in het voorjaar van 2022 zijn opgeleid door het Cito. Een van hen neemt zitting in de Locatiecommissie toetsing en examinering.

In het schooljaar 2022-2023 wordt voor 1 maart 2023 minimaal tweemaal een steekproef uitgevoerd onder PTA-toetsen. De uitkomsten van deze steekproeven worden besproken in de Locatiecommissie toetsing en examinering. Eventuele verbeteracties worden besproken met de betreffende secties.

De uitkomsten van alle locaties worden ook besproken in de Centrale Examencommissie van het Esdal College en op basis van die evaluatie wordt jaarlijks in de commissie bepaald wat en hoe er aan kwaliteitsverbetering plaatsvindt in het volgende schooljaar.

3.4 Leerlingbegeleiding

In 3.2.4 is al het nodige gezegd over de ondersteunings- en begeleidingsstructuur. Aanvullend hierop de volgende informatie over de basisondersteuning vanuit het thema leerlingbegeleiding.

Mentoraat

Dit schooljaar is er extra ingezet op en de uitvoering van het mentoraat. De mentor is als spil verantwoordelijk voor een groot deel van de basisondersteuning. Hier is formatief op ingezet en de mentor heeft in de aanstelling in de onderbouw 60 klokuren voor de begeleiding van de groep en hiernaast 60 klokuren voor individuele begeleiding. In de bovenbouw gaat het om 60 klokuren voor begeleiding van de groep en individuele begeleiding. Deze zijn opgenomen in de lessentabel en opgenomen in het lesrooster. In de individuele gesprekken worden schoolse zaken besproken, maar is er ook ruimte om welbevinden, sociaal-emotionele ontwikkeling en metacognitieve vaardigheden te bespreken. Het takenpakket van de mentor is vorig schooljaar in kaart gebracht zodat duidelijk is welke taken en verantwoordelijkheden tot het mentoraat behoren.

Leerlingbesprekingen

We maken sinds het schooljaar 2022 - 2023 gebruik van Leerlingbespreking.nl om de leerlingen goed in beeld te hebben. Dit is een vorm waarin leerlingbesprekingen efficiënter verlopen en waarin leerlingen zelf een actieve rol hebben. De leerlingen bereiden de bespreking voor en presenteren indien nodig hun plan van aanpak. De mentor heeft hierbij de rol van coach en geeft gerichte feedback. Alle onderwijsteams hebben het programma in gebruik genomen en mentoren zetten deze informatie in als basis voor de start- en vervolgesprekken gedurende het schooljaar.

In samenwerking met de Trajectgroep monitort de mentor het verzuim van de leerlingen en intervenueert indien nodig. Hierbij zoekt de mentor afstemming met ondersteuningscoördinator wanneer er behoefte is aan extra ondersteuning.

Basisondersteuning

Daarnaast blijven natuurlijk de begeleiding in het kader van zaken als dyslexie, dyscalculie, faalangstreductie en sociale vaardigheidstraining en motorische remedial teaching deel uitmaken van onze basisondersteuning. In de toekomst kunnen we voor sommige onderdelen de samenwerking met de andere locaties op de campus zoeken.

Als leerlingen naast de basisondersteuning extra begeleiding nodig hebben, vallen ze op onze locatie onder de lichte ondersteuning. Zonder deze ondersteuning is de verwachting dat dit zal leiden tot uitval of een verdere doorverwijzing naar het speciaal onderwijs. Hulpvragen en doelen worden opgenomen in het Ontwikkelings Perspectief Plan.

Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding

Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding staat niet langer als les op het rooster, maar is gekoppeld aan de profiellessen waarin in de onderbouw alle leerlingen meedraaien. In de bovenbouw is het gekoppeld aan het gekozen profiel. De decaan heeft een LOB kalender ontwikkeld en heeft tijd en ruimte voor individuele loopbaangesprekken met de leerling. Deze gesprekken worden gedurende het schooljaar in afstemming met de leerlingen ingepland.

Een digitaal portfolio is een wezenlijk onderdeel van deze lessen. Met dit programma hebben we een goede basis v.w.b. de keuzes die de leerlingen in deze periode moeten maken. Hiernaast werken leerlingen zelfstandig aan opdrachten tijdens LOB dagen.

Medium Setting (Kentalis)

In het schooljaar 2021 - 2022 zijn we gestart als Medium Setting (Kentalis). In deze mediumsetting worden de voordelen van het regulier onderwijs en de expertise van het speciaal onderwijs bij elkaar gebracht. De leerlingen met een auditieve of communicatieve beperking volgen de lessen in de reguliere setting. 3 dagdelen in de week is er een ambulante begeleider van Kentalis in huis om de leerlingen en de docenten te ondersteunen. De docenten zijn middels 2 trainingen geschoold op het gebied van leren en leven met een auditieve of communicatieve beperking, zodat men inzicht krijgt in de specifieke onderwijsbehoefte van deze leerlingen en praktische handvatten krijgt om hieraan tegemoet te komen. Deze handvatten zijn ook bruikbaar voor het ondersteunen van andere leerlingen.

3.5 Leermiddelenbeleid

Alle leerlingen werken met een Chromebook tijdens de lessen. Docenten maken gebruik van digitaal lesmateriaal vanuit de lesmethodes en ontwikkelen hiernaast eigen lesmateriaal. Dit wordt ondergebracht in de weektaken structuur in MagisterMe. Volgend schooljaar vervangt Magister.Learn het huidige Magister.Me. Magister.learn biedt dezelfde functionaliteit aan als Magister.me, maar brengt het leerproces van de leerlingen beter in beeld en geeft extra mogelijkheden tot het arrangeren van de lesstof. Hiernaast wordt een breed scala aan online programma's/applicaties ingezet om de ontwikkeling van basisvaardigheden en het leerklimaat te bevorderen. Dit betreft betaalde programma's maar ook gratis online content.

3.6 Het (sociale) veiligheidsbeleid

In hoofdstuk 3 is hierover al het nodige gezegd bij het pedagogisch klimaat. Het Esdal College wil voor alle leerlingen en medewerkers een veilige school zijn, zowel op terrein van de sociale- als de fysieke veiligheid. Het veiligheidsbeleid wordt op onze locatie dan ook serieus opgepakt. Iedere zes weken vindt er een overleg plaats tussen de veiligheidscoördinator en één van de teamleiders. Op afroep is daarbij ook de facilitair manager aanwezig. In dit overleg worden alle zaken besproken die te maken hebben met de veiligheid op onze locatie. Ook is er veel aandacht voor de sociale veiligheid. In de mentorlessen wordt hier veel aandacht aan besteed en thema's als pesten, respect, inclusie enz. komen jaarlijks aan bod.

Anti-grensoverschrijdend gedrag beleid

Om te zorgen voor een veilig leer- en leefklimaat hebben we schoolregels afgesproken en is er een protocol grensoverschrijdend gedrag dat jaarlijks met alle leerlingen en medewerkers besproken wordt. Pesten en ander grensoverschrijdend gedrag, in welke vorm dan ook, wordt niet getolereerd.

Vertrouwenscontactpersonen

Er kunnen zich situaties voordoen die voor leerlingen zo persoonlijk en ingrijpend zijn, dat de leerling of zijn ouder(s)/verzorger(s) dit niet met reguliere begeleiders willen bespreken. Dit geldt met name voor problemen die betrekking hebben op ongewenste intimiteiten.

In zodanige gevallen heeft de locatie twee vertrouwenscontactpersonen.

Locatie Vakcollege: <https://www.esdalcollege.nl/faqs/vertrouwenscontactpersoon-3/>

De leerlingen kunnen bij hen terecht met de zekerheid dat alle informatie voorzichtig en respectvol behandeld wordt. Het Esdal College heeft ook een externe vertrouwenspersoon.

Medewerkers en leerlingen, dan wel hun wettelijk vertegenwoordigers, kunnen bij de vertrouwenspersoon integriteit een vermoeden van een misstand binnen het Esdal College melden. De vertrouwenspersoon is speciaal belast met de afhandeling van meldingen van betrokkene in het kader van de Klokkenluidersregeling. Ook kunnen betrokkenen bij de vertrouwenspersoon integriteit een vermoeden van een met de Integriteitscode strijdige handeling melden.

Incidenten met leerlingen en medewerkers

Jaarlijks wordt een overzicht van de aard van en het aantal incidenten van grensoverschrijdend gedrag van leerlingen en medewerkers geïnventariseerd. De gegevens worden besproken in de kerndirectie en het mt en voorgelegd aan de mr. Op basis van deze besprekingen wordt besloten of het beleid eventueel aangepast moet worden.

Schoolveiligheidsplan

De locatie heeft een schoolveiligheidsplan dat jaarlijks geëvalueerd en aangepast wordt.

Locatie Vakcollege <https://www.esdalcollege.nl/faqs/schoolveiligheidsplan-3/>

Ontruimingsoefening

De locatie voert jaarlijks een onverwacht ontruimingsoefening uit. Deze oefening wordt geëvalueerd en indien nodig worden verbeteringen doorgevoerd. In het najaarsmanagementgesprek legt de locatieleiding verantwoording over de ontruiming af aan de kerndirectie.

4. Medewerkers

4.1 Inleiding

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.

In september 2022 zal opnieuw een vlootschouw uitgevoerd worden, gebaseerd op het strategisch beleidsplan 2021-2026. De uitkomsten van de vlootschouw zijn een basis voor de individuele gesprekken, het professionaliseringsbeleid en de activiteitenplannen van de locatie en/of teams.

Het Esdal College werkt aan strategisch hrm. Dat betekent dat al het personeelsbeleid verbinding maakt met de realisatie van de ambities uit het strategisch beleidsplan 2021-2026. Dat geldt o.a. voor het professionaliseringsbeleid, het begeleiden en beoordelen van startende docenten en het wervings- en selectiebeleid. In alle beleidsdocumenten wordt concreet gedrag van medewerkers beschreven.

De locatie volgt voor het hrm-beleid het beleid van het Esdal College.

4.2 Gesprekkencyclus

We werken op basis van de gesprekkencyclus: Uitgaan van vertrouwen, erkennen van verschillen. Door met elkaar te spreken over de vier thema's 'vakkennis 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.

Alle medewerkers stellen jaarlijks hun doelen voor leren en ontwikkelen vast.

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

4.3 Pedagogische en didactische competenties

Vanuit het LMT komen we veel bij docenten in de les. We hebben een goed beeld van de pedagogische en didactische kwaliteiten van de collega's. Dit gaat aan de hand van een kijkwijzer, waarin gericht wordt gekeken naar het pedagogisch- en didactisch handelen van de docent.

Op onze locatie moeten de docenten voldoen aan de, inmiddels zes, rollen van de docent. Dit zijn De docent als: gastheer, presentator, didacticus, pedagoog, afsluiter en coach. Deze rollen zijn in de kijkwijzer verwerkt.

Docenten kunnen op meerdere manieren ondersteuning krijgen als bepaalde onderdelen niet voldoende zijn of als zij zich juist in onderdelen nog verder willen ontwikkelen. Dit kan in de vorm van: coaching, video-interactie analyse of het volgen van een training of cursus.

In het najaar van 2019 hebben we een vlootschouw afgenomen binnen alle drie de teams. Voor ieder team is de matrix ingevuld en op basis daarvan zijn er data beschikbaar die mede inzicht geven in de competenties van de individuele docenten en het team als geheel. Op basis van de vlootschouw komen we tot de conclusie dat:

- er weinig achterblijvers zijn als we kijken naar hun kennis, vaardigheden en competenties en de groeimogelijkheden die er zijn;
- de grootste groep van de medewerkers voldoende tot goed presteert v.w.b. kennis, vaardigheden en competenties;
- een aantal medewerkers tot de groep van uitmuntend behoort;
- de grootste groep van medewerkers vooral baat heeft bij ontwikkelmogelijkheden binnen het huidig functieniveau;
- er een klein aantal medewerkers op termijn gebaat is bij verticale doorgroeimogelijkheden.

In het schooljaar 2022 - 2023 zal er, zoals hierboven vermeld, een nieuwe vlootschouw gemaakt worden.

Op basis van de ervaring van de eerste vlootschouw richten we ons op drie zaken. Allereerst moeten we de grote groep van voldoende tot goed functionerende medewerkers, die vooral gebaat zijn bij

ontwikkelmogelijkheden binnen hun huidig functieniveau, voldoende blijven stimuleren, motiveren en uitdagen, zodat ze duurzaam inzetbaar blijven. Zij zijn vooral gebaat bij mogelijkheden tot ontwikkeling binnen hun functie als docent en in een aantal gevallen ook binnen hun vakgebied. We kunnen dit realiseren door op de door de locatie georganiseerde scholingsmomenten een aanbod te hebben waar docenten in hun lessen direct voordeel bij hebben. Dan gaat het om thema's als: organiseren van maatwerk, omgaan met differentiatie, klassenmanagement enz. Verder stimuleren en faciliteren we de vraag van docenten v.w.b. professionalisering op terreinen die hun aandacht hebben. Dat kan zijn binnen hun eigen vak, maar ook breder op thema's die er toe bijdragen dat docenten kennis, vaardigheden en competenties krijgen om hun functie van docent beter te kunnen uitoefenen. Deze uitgangspunten gelden ook voor het onderwijs ondersteunend personeel. Ook moeten we de docenten die de ambitie en kwaliteiten hebben om verticaal door te groeien hiervoor de mogelijkheden bieden. Met deze collega's zijn we wat dat betreft aan de slag. Doordat we al een aantal jaren werken met taakgroepen willen we de verantwoordelijkheden meer spreiden. Collega's kunnen instappen in één of meer van deze taakgroepen en van daaruit op een andere manier van betekenis zijn binnen de organisatie, bijv. door vanuit de taakgroep activiteiten op te zetten en het LMT beleidsmatig van adviezen te voorzien. Ook binnen de taakverdeling binnen een taakgroep kunnen ze ervoor kiezen om een meer leidende rol op zich te nemen. Verder hebben deze docenten de mogelijkheid om via het professionaliseringsbudget keuzes te maken. Zij kunnen ervoor kiezen om scholingen te volgen die gerelateerd zijn aan een ander functieniveau.

Dan wordt het voor de locatie interessant hoe de groep nieuwe, jonge collega's zich gaat ontwikkelen. Waar liggen hun mogelijkheden en waar zitten de uitdagingen. Op basis van deze ervaringen moeten er keuzes gemaakt worden wat voor de desbetreffende collega een passend traject is.

Het Esdal College participeert actief in Noorderwijzer, een samenwerkingsverband van 14 VO-scholen, één mbo en drie lerarenopleidingen. In Noorderwijzer ligt het accent op het omgaan met het personeelstekort. Er is sprake van een gezamenlijke strategische personeelsplanning, een website en vacature-uitwisseling. Ook wordt onderzocht op welke wijze het anders organiseren van het onderwijs kan leiden tot meer kwaliteit met minder docenten. De locatie maakt deel uit van dit samenwerkingsverband.

4.4 Professionaliseringsbeleid

Professionalisering vindt plaats op meerdere niveaus: individueel, in de sectie, in de teams en voor de gehele locatie.

Voor de komende schooljaren staan onder andere onderstaande trainingen/scholingen op het programma gericht op:

- de implementatie van Magister learn
- het verhogen van de motivatie bij leerlingen
- omgaan met gedragsproblematiek
- heterogeniteit en differentiatie

Deze thema's zijn gerelateerd aan de ambities en doelstellingen van het Esdal College en de locatie. Zie voor verdere informatie het "Professionaliseringsplan 2022 - 2026" van het Esdal College.

Aangeboden trainingen kunnen jaarlijks worden bijgesteld afhankelijk van de doelen die we willen bereiken met de professionaliseringsactiviteiten.

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. Bij de september-analyse wordt ook de managementletter van de arbodienst betrokken.

De analyses worden besproken in het lmt, het mt en in de managementgesprekken met de kerndirectie.

Daarnaast vindt een jaarlijks overleg plaats tussen de mr, de Arboarts en de preventiemedewerker van het Esdal College.

De analyses leiden, indien nodig, tot bijstelling van het beleid.

4.6 Duurzame inzetbaarheid en werkdruk

Duurzame inzetbaar en het verminderen van werkdruk blijven de komende jaren belangrijke thema's in de gesprekken met medewerkers en teams.

In het schooljaar 2022-2023 maakt de dmr van elke locatie een werkdrukplan, conform cao, voor de komende jaren.

4.7 Arbobeleid

De locatie volgt het arbobeleid van de het Esdal College zoals dat is opgenomen in het arbobeleidsplan. In het voorjaar van 2022 is een nieuwe RI&E uitgevoerd. In het najaar wordt het plan van aanpak voor de locatie opgesteld en de komende jaren uitgevoerd en gemonitord.

De voortgang van het plan van aanpak wordt jaarlijks voorgelegd aan de dmr.

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;
- elk team maakt een teamjaarplan, waarin de ambities staan beschreven en de wijze waarop het team die wil realiseren;
- jaarlijks voert de locatieleiding een gesprek met de (voltallige) sectie over de resultaten;
- tweemaal 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 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. We kunnen stellen dat mede door de inzet van deze regiegroep de kwaliteitscultuur onderscheidend is.

Onze ambities t.a.v. de kwaliteit zijn duidelijk:

- de locatie wil minimaal een voldoende score op alle kwaliteitsindicatoren: onderwijsproces, veiligheid en schoolklimaat, onderwijsresultaten en sturen, kwaliteit en ambities
- de locatie zet verbeteracties in waar nodig is
- de locatie streeft naar scores op tevredenheidsonderzoeken die minimaal gelijk zijn aan de benchmark

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.

Op onze locatie is er een leerlingenraad, waarmee op regelmatige basis om de zes weken gesproken wordt over zaken in de school die de leerlingen betreffen. Ook wordt gesproken over de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding. Leerlingen spelen een rol in het functioneren en beoordelen van docenten door het invullen van enquêteformulieren die besproken worden met de docenten.

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

Thema's die zowel met de leerlingen als ouders besproken worden en die jaarlijks terugkeren zijn:

- activiteiten
- schoolregels
- welbevinden
- imago van de school
- wat vinden de leerlingen/ouders van de school (lessen, sfeer, enz.)

- het gebouw en de omgeving van de school
- onderwijskundige zaken die niet dagelijks zijn voor onze locatie
- het goede doel
- veiligheid
- de resultaten van tevredenheidsonderzoeken
- inbreng van leerlingen en ouders

5.4 Tevredenheidsonderzoek leerlingen en ouders

Jaarlijks meten we de tevredenheid van onze leerlingen met de LAKS-monitor.

Ook meten we de oudertevredenheid door jaarlijks in het voorjaar een enquête af te nemen, die wordt gehaald uit en gepubliceerd in Vensters voor verantwoording.

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

Het is de ambitie van de locatie dat de tevredenheidsonderzoeken minimaal gelijk zijn aan de scores van de benchmark en het is ons streven om scores te behalen, die boven de scores van de benchmark liggen.

Om deze ambities te halen, zijn we zoals hierboven beschreven regelmatig in gesprek met de leerlingen en de ouders om informatie te verkrijgen over zaken die verbeterd kunnen worden.