



# **Schoolplan 2024-2026 Borger**

## Inhoud

<b>1. Inleiding .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Algemene ontwikkelingen .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Onderwijs.....</b>	<b>6</b>
<b>De doelen en ambities van de locatie .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Medewerker .....</b>	<b>14</b>
<b>4.6 Duurzame inzetbaarheid en werkdruk .....</b>	<b>16</b>
<b>5. Kwaliteitsbeleid .....</b>	<b>17</b>

## 1. Inleiding

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

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

### **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!'

In het schoolplan staan de beleidsvoornemens voor 2022-2026 opgenomen. We doen dat door de ambities en de acties zo concreet mogelijk te formuleren.

Eline de Jong

## 2. Algemene ontwikkelingen

### 2.1 Inleiding

We leven in een tijd met veel maatschappelijke veranderingen, men kan ook wel spreken van onzekere tijden. De wereld zoals we deze kenden bestaat niet meer. Dit vraagt ook wat van het onderwijs en heeft een weerslag op het welbevinden van onze leerlingen. Het Esdal College vindt het van groot belang om onze leerlingen voor te bereiden op onze toekomst.

Hallo toekomst, ...  
hier ben ik,  
hier ben jij,  
hier zijn wij!

Docenten hebben meer te maken met heterogene populaties leerlingen. Als Esdal College Borger vinden we het belangrijk om een bijdrage te leveren aan de toekomst en ontwikkeling van zijn leerlingen door in verbinding en met aandacht voor mens en maatschappij. Deze veranderde samenleving vraagt veel van onze docenten. De docenten worden sterk aangesproken op hun differentiatievaardigheden, zodat ze de capaciteiten en mogelijkheden van de leerlingen in kaart kunnen brengen en het passend docentengedrag kunnen toepassen, zowel op pedagogisch als didactisch gebied. We zien het als Esdal College Borger als onze taak om betekenisvol onderwijs te kunnen vormgeven in maatwerk.

### 2.2 Algemene informatie

#### 2.2.1 Algemene informatie over opleidingen en vakken

Op onze locatie bieden wij de volgende opleidingen aan:

- De basisberoepsgerichte leerweg, klas 1/m 4
- De kaderberoepsgerichte leerweg, klas 1 t/m 4
- De mavo en nieuwe leerweg tl, klas 1 t/m 4
- De Havo onderbouw (tot leerjaar 3)
  - o het vervolg van de havo-opleiding is mogelijk op de locatie Oosterstraat van het Esdal College of op een andere school

#### 2.3.2. Algemene informatie Onderwijsroute

In de bovenbouw bieden wij voor de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg het profiel Dienstverlening en Producten aan. Het profieldeel bestaat in het examenprogramma uit een gemeenschappelijk deel en meerdere profielvakken.

In de bovenbouw mavo bieden wij de volgende profielen aan:

- Techniek • Zorg en welzijn • Economie • Landbouw

## 2.3 Organisatieontwikkeling

Toekomstbestendig organiseren is van groot belang. De school staat in een krimp regio. Dit brengt de nodige uitdagingen met zich mee. Het op peil houden van het marktaandeel is daarbij van groot belang. Daarnaast is er sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Het behouden en werven van bevoegd en bekwaam personeel is een uitdaging waar de school de komende jaren voor komt te staan.

## 2.4 Samenwerking met PO, vervolgonderwijs en bedrijfsleven

Samenwerken is noodzakelijk om kwaliteit te kunnen bieden. We hebben de ambitie om zo goed mogelijk onderwijs te leveren, dat aansluit bij de maatschappij. Zo is het belangrijk om in goed contact te blijven met ons netwerk, zodat we continu kunnen verbeteren.

Doelstellingen voor 2022-2026

- De contacten met het basisonderwijs in ons voedingsgebied verder intensiveren door een aantal gezamenlijke projecten op te starten;
- De contacten met het bedrijfsleven verder te intensiveren o.a. door de samenwerking met het bedrijfsleven op te zoeken via het vak Dienstverlening en Producten en stages;
- De contacten met de overige vo scholen en ROC's willen we gaan intensiveren. De ligging van onze locatie vormt een uitdaging voor een optimale samenwerking, maar we zullen alle mogelijkheden gaan onderzoeken. We zullen in ieder geval inzetten op kennismaken met techniek.

### 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.

#### De doelen en ambities van de locatie

Onze leerling staat centraal. We willen het beste uit de leerling en uit elkaar halen en daarvoor zetten we ons maximaal in. Leerlingen mogen zich ontwikkelen, met hun eigen talenten, tot wie ze zijn. In welke vorm en maat, met welke gaven en vaardigheden dan ook. We richten ons met ons onderwijs op drie doeldomeinen (Biesta):

1. Kwalificatie
2. Socialisatie
3. Subjectificatie

Onder **kwalificatie** verstaan we het verwerven van kennis, vaardigheden en houdingen die mensen in staat stellen iets te doen, op een bepaalde manier te handelen. Bij kwalificatie gaat het erom dat leerlingen zich kennis, vaardigheden en competenties eigen maken die nodig zijn voor het kunnen participeren in de samenleving en het functioneren in het toekomstige beroepsleven. In het domein van de **socialisatie** worden leerlingen voorbereid op hun leven als lid van een gemeenschap en maken ze kennis met tradities, omgangsvormen en praktijken. Die kunnen sociaal-politiek zijn, maar ook cultureel of professioneel. Leerlingen maken kennis met de normen en waarden van het grotere geheel, wat een samenleving kan zijn. Betrokkenheid en relatie (aandacht) staat voorop: er wordt niet alleen kennisgenomen van het grotere geheel, maar er wordt ook een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van het individu om bewust de keuze te maken om te participeren. Hij/zij wordt uitgenodigd zich niet alleen aan te passen aan de gemeenschap, maar deze ook kritisch te bezien en mede vorm te geven. Subjectivering is volgens Biesta een persoon vrij, volwassen en verantwoordelijk in de wereld te laten zijn. In het domein **Subjectificatie**, staat de vorming van de persoon centraal en de ontwikkeling van zijn eigen identiteit en uniciteit, zijn autonomie en verantwoordelijkheid en het ontdekken van zijn drijfveren en passies. De vragen die daarbij de kern vormen, zijn: wie ben ik, wat kan ik en wie wil ik zijn. Deze domeinen willen we bereiken door

#### 1. Aandacht

De leerling is het vertrekpunt van ons onderwijs en wij we bieden daarbij zoveel mogelijk maatwerk. We willen leerlingen de ruimte geven zich te ontwikkelen en hun eigen identiteit te laten ontdekken. De school biedt een veilige leer- en werkomgeving voor alle leerlingen en medewerkers. Echter, iedereen werkt en leert verschillend. Onze school is kleinschalig, we kennen elkaar goed. We vinden het dan ook erg belangrijk dat iedereen zich gezien en gehoord voelt en dat er aandacht voor elkaar en voor elkaars ontwikkeling is.

#### 2. Leren door doen

‘Leren is ervaren’ is ons motto. De lessen worden zoveel mogelijk gekoppeld aan de praktijk. Levenschte opdrachten in het hier en nu nodigen leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen. Daarin zoeken we naar combinaties tussen vakken, zodat een wiskundige formule niet blijft bij een theoretisch middel, maar direct een doel dient in een vak als Techniek.

Elke week krijgen de leerlingen een blok met een vak naar keuze. Deze mix&match lessen zijn gericht op persoonlijke ontwikkeling, loopbaanoriëntatie en talenten. De leerlingen van klas 1 en 2 kiezen uit een bepaald aanbod een activiteit, waar zij 6 tot 8 weken mee aan de slag gaan. Voorbeelden van activiteiten zijn: koken, fotografie, sport en muziek.

### 3. We doen het samen

We werken samen in de breedste zin van het woord. Er is veel interactie tussen leerlingen en medewerkers, maar ook samenwerking met ouders, bureaus van de school en bedrijven in de regio. Leerlingen worden betrokken bij de lesstof. In de les, maar ook in levensechte opdrachten. Zo moet het mogelijk zijn dat leerlingen niet alleen in de les leren, maar ook buiten de les, van elkaar; ouderejaars helpen jongere leerlingen (en vice versa). Interactie vindt plaats op veel verschillende niveaus en we zoeken als school constant naar mogelijkheden om het onderwijs te koppelen aan de omgeving. Wij willen onze leerlingen meegeven dat zij hun plek in de maatschappij (mogen) innemen, hoe zij burger kunnen zijn in de regio, in Drenthe, in Nederland, maar ook als burger van de wereld.

### 4. Jij doet er toe!

Leerlingen komen op school om te leren en zich te ontwikkelen. Wij vinden het belangrijk dat wij weten wat onze leerlingen nodig hebben en wat voor hen het beste werkt. In de eerste klas komen de leerlingen in het Junior College. In het Junior College krijgen de leerlingen veel lessen van hun mentor, zo is er veel tijd om elkaar goed te leren kennen. Wij werken ook met de methode Performance Types; een manier om naar mensen te kijken en om rekening te kunnen houden met hun voorkeuren. De mentor heeft op onze school de belangrijke rol om de leerlingen te volgen en er mede voor te zorgen dat zij zich goed voelen en optimaal kunnen presteren.

Voor leerlingen die speciale aandacht of begeleiding nodig hebben, wordt een plan gemaakt. Dit altijd in samenwerking met de leerling en ouders of /verzorgers. Soms is het voor leerlingen met een plan fijn om tijdelijk of af en toe buiten de klas te werken. Deze leerlingen mogen gebruik maken van de Dugout, een rustige ruimte binnen school.

### Doelstellingen en beoogde resultaten voor 2022-2026

- Docenten kunnen maatwerkgericht handelen.
  - Docenten kunnen uitgaan van grote verschillen tussen leerlingen in de klas.
  - Docenten hebben de leerbehoefte van leerlingen in beeld en stemmen het onderwijs daarop af.
- Iedere leerling voelt zich gehoord en gezien
- Het Esdal College Borger heeft actief lerende leerlingen.
  - Leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor het leren
  - Leerlingen hebben de ruimte om keuzes te maken vanuit maatwerk.
  - Leerlingen zijn betrokken bij het leerproces. Leerlingen weten waar ze naartoe op weg zijn en hebben helder welke stappen zij hiervoor moeten zetten.
  - Leerlingen kunnen reflecteren op het eigen leerproces en de gebruikte strategieën zo aanpassen dat het leerproces wordt geoptimaliseerd.
  - Leerlingen kunnen hun sterke en verbeterpunten benoemen.
  - Iedere leerling voelt zich op onze locatie gehoord en gezien.
- Naast behalen van eindtermen en kerndoelen is er ruimte voor het behalen van persoonlijke doelen. Elke leerling heeft een persoonlijke coach.
- Er is een deel van de kennis en vaardigheden samenhangend georganiseerd: vak-, team- en locatie overstijgend.
- Leerlingen hebben zich belangeloos ingezet voor de maatschappij.
- Er wordt een deel van het onderwijs in samenwerking met partijen buiten de school georganiseerd.
- Docenten zorgen ervoor dat maatschappelijke vraagstukken onderdeel uitmaken van het lesaanbod.

### 3.3 Pedagogisch-, didactisch- en schoolklimaat

Een goed schoolklimaat is de basis voor alles wat er op school gebeurt. In de standaarden van het toezichtskader van de onderwijsinspectie zijn de criteria voor een goed schoolklimaat uitgewerkt. Voor alle genoemde criteria kunnen wij stellen dat deze onderdelen voortdurend onze aandacht hebben. Het schoolklimaat is een vast agendapunt bij de teamvergaderingen. Het is van groot belang dat docenten duidelijke regels hanteren en zorgen voor een voorspel en betrouwbaar positief klimaat. Leerlingen moeten zich op sociaal gebied veilig voelen. Ook de betrokkenheid van medewerkers en ouders spelen een grote rol. Bij het ontwikkelen van het schoolklimaat richten we ons op de volgende onderdelen:

- Veel aandacht voor samenwerken, respect en verdraagzaamheid
- Het innovatieve klimaat met veel ruimte voor initiatief, groei en stimulans
- Het klimaat met respect voor regels en afspraken met veel aandacht voor structuur en veiligheid
- Het klimaat met veel aandacht voor informatie, planning en duidelijkheid

Uitgangspunten om te komen tot een goed pedagogisch klimaat.

Een goed pedagogisch klimaat vormt de basis om goed onderwijs te kunnen geven. In onze visie kan een kind pas tot leren komen als er wordt voldaan aan een goed pedagogisch klimaat. Een kind kan pas tot leren komen als er wordt voldaan aan drie basisbehoeften. Een kind moet het gevoel hebben van ik kan iets, Ik ben iemand en ik hoor erbij. Deze basisbehoeften bepalen samen in sterke mate het pedagogisch klimaat dat ten grondslag ligt aan het onderwijs en ondersteuning van de leerlingen op onze locatie en zijn van grote invloed op het welbevinden van leerlingen.

#### Doelstellingen en beoogde resultaten voor 2022-2026

- Iedere medewerker op onze locatie kan door middel van regels en routines een optimaal leerklimaat bewerkstelligen en bewaren.
- Iedere medewerker op onze locatie investeert zichtbaar in een goede relatie met iedere leerling.
- Iedere medewerker heeft aandacht voor de leerling.
- Iedere medewerker laat leerlingen succeservaringen op doen en zorgt voor een stimulans zodat de leerling zich verder kan ontwikkelen.
- Iedere docent heeft kennis van de zes rollen als docent en laat dit in zijn dagelijkse routine zien.
- Iedere werknemer draagt actief bij aan een positief en veilig schoolklimaat.
- Iedere leerling die meer maatwerk nodig heeft dan de basisbehoefte krijgt een maatwerkgesprek om te inventariseren welk maatwerk geboden kan worden.

#### 3.3.3 Uitgangspunten om te komen tot een goed didactisch klimaat

De kwaliteit van een organisatie hangt voor een deel af van het didactisch handelen van docenten. Docenten zorgen ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerling. We vinden het belangrijk dat docenten een leerklimaat creëren waardoor leerlingen actief en betrokken zijn. Binnen het overleg van de secties wordt er veel aandacht besteed aan het didactisch klimaat.

#### Doelstellingen voor 2022-2026



- Op het gebied van school, pedagogisch- en didactisch klimaat minimaal voldoen aan de basiskwaliteit, zoals die door de inspectie zijn vastgelegd in het toezicht-en onderzoekskader voor het toezicht op het voortgezet onderwijs.
- Iedere docent op onze locatie biedt verrijkende-of verbredende lesstof aan, een meer gepersonaliseerde leerlijn.
- Leerlingen kunnen een vak op een hoger niveau afsluiten.

### 3.4 Onderwijs

De samenleving van morgen zal een andere zijn dan die van vandaag en dat betekent dat morgen ook andere kennis en vaardigheden nodig zijn dan vandaag. Die snelle veranderingen in de samenleving dwingt scholen er ook toe om snel te reageren op wat er in de samenleving gebeurt. We zien daarom de noodzaak om onze school steeds meer in te richten als professionele leergemeenschap waarin leerkrachten en leerlingen op een professionele wijze met elkaar samenwerken en van elkaar leren. Hoe zorgen wij dat nieuwe generaties helemaal klaar zijn voor de wereld van nu en straks?

#### 3.4.1 Heterogeniteit/ maatwerk

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

#### Doelstelling voor 2022-2026:

- Docenten kunnen maatwerkgericht handelen.
  - Docenten kunnen uitgaan van grote verschillen tussen leerlingen in de klas.
  - Docenten hebben de leerbehoefte van leerlingen in beeld en stemmen het onderwijs daarop af.
- Het rooster biedt ruimte voor flexibiliteit en keuzevrijheid van leerlingen.
- Iedere docent heeft hebben formatief handelen ingevoerd.
- Iedere docent op onze locatie biedt verrijkende-of verbredende lesstof aan, een meer gepersonaliseerde leerlijn.

#### 3.4.2 Taal en rekenen

##### Taal

Een goed taal en rekenbeleid zijn van grootbelang voor het leren en participeren op school en daarbuiten. De locatie gaat de komende jaren hier tevens stevig op inzetten. Zo heeft de locatie onder andere ook de samenwerking met de bibliotheek geïntensiveerd. Is gezamenlijk lezen op school een vast onderdeel van de lessentabel. Ook probeert de school een gezamenlijke taal te formuleren.

##### Rekenen

Op de locatie wordt ieder schooljaar een rekenbeleidsplan gemaakt met allerlei activiteiten op het gebied van rekenen. Dit beleid wordt door de sectie wiskunde opgesteld. We hebben ervoor gekozen om rekenen te koppelen aan de sectie wiskunde. Rekenen staat apart gemeld op de lessentabel voor leerling die het vak wiskunde niet in hun vakkenpakket hebben. De vakdocenten wiskunde van Borger en Borger hebben gezamenlijk een pta opgesteld voor de leerlingen. Tevens maken ze gezamenlijk een programma dat leerlingen kunnen volgen. Er is gekozen voor een online lesprogramma dat leerlingen zelfstandig kunnen doorwerken. Het programma werkt adaptief en de docent kan op afstand meekijken naar de resultaten van de individuele leerling.

#### Doelstelling voor 2022-2026:

- Doormiddel van een gedegen leerlingvolgsysteem monitort de locatie de ontwikkelingen van de leerlingen en zorgt de locatie ervoor dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen door het onderwijs op hun behoefte af te stemmen.
- Leerlingen vaardiger maken in taal, hun woordenschat vergroten en daarmee hun schoolresultaten verhogen en schoolsucces vergroten door taalgerichte vakdidactiek, structurele effectmetingen.

#### 3.4.3 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.

#### Doelstelling 2022-2026:

- Er is een visie ontwikkeld op burgerschap
- Er is een doorgaande en samenhangende leerlijn ontwikkeld voor burgerschap

#### 3.4.4 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 gewerkt kan worden in het volgende schooljaar.

Voor het Esdal College is toetsen en formatief evalueren, vanuit de te bereiken onderwijskundige doelen, het systematisch verzamelen van informatie over verworven kennis, inzichten, attitudes en

competentieniveaus.

Toetsing en formatieve evaluatie hebben een kwalificerende functie en ook een functie in socialisatie en persoonsvorming van leerlingen.

Dat betekent dat toetsing en formatieve evaluatie bij het Esdal College altijd een relatie heeft met:

- de intellectuele ontwikkeling
- de sociaal-emotionele ontwikkeling
- de relatie met de maatschappij

Toetsing en formatieve evaluatie staan dan ook altijd ten dienste van het leren van leerlingen in deze drie domeinen. Toetsing en formatieve evaluatie leveren zinvolle informatie op voor alle betrokkenen.

#### Doelstellingen voor 2022-2026

- Het toetsbeleid is herzien en geïmplementeerd op de locatie.
- Er is een toetsprotocol opgesteld en geïmplementeerd op de locatie.
- Jaarlijks wordt er 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.
- Doormiddel van een gedegen leerlingvolgsysteem monitort de locatie de ontwikkelingen van de leerlingen en zorgt de locatie ervoor dat de leerling zich ononderbroken kunnen ontwikkelen door het onderwijs op hun behoefte af te stemmen.

#### 3.4.5 Innovaties en experimenten

Alle innovaties die op de locatie worden ingezet zijn gerelateerd aan het strategisch beleidsplan. De komende jaren wil de locatie gaan inzetten op coachen. Daarnaast zal het ontwikkelen van onderwijs dat veel meer voorziet in maatwerk en betrekken van leerlingen bij hun eigen leerproces veel inspanning vragen. Daarnaast zal het werken met Performance types verder geïmplementeerd gaan worden in het onderwijs.

#### 3.4.6 Kunst en cultuur

Kunst en cultuur is één van de speerpunten van het Esdal College. Ook op onze locatie wordt hier de nodige aandacht aan besteed. Naast het aanbod in de reguliere lessen wordt er jaarlijks voor alle leerjaren een cultureel programma vastgesteld. Hierdoor komen onze leerlingen in de vier jaar dat ze bij ons op school zijn in aanraking met een breed scala van culturele activiteiten.

#### 3.4.7. Techniek

De leerlingen komen allemaal in de eerste twee leerjaren in het kader van oriëntatie in aanraking met techniek. Ze volgen hiervoor praktijklessen. In leerjaar 3 kunnen ze bij het vak D&P keuzedelen kiezen die gericht zijn op techniek. Daarnaast krijgen deze leerlingen gastlessen, worden bedrijfsbezoeken afgelegd en lopen ze een paar keer per jaar een snuffelstage en leggen ze bedrijfsbezoeken af.

#### Doelstellingen 2022-2026:

- Daar waar mogelijk willen we in ons curriculum zoveel mogelijk de koppeling en verbinding maken met het bedrijfsleven en de omgeving.

#### 3.4.8 Doorlopende leerlijnen

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. 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.

#### Doelstelling 2022-2026:

- Samenwerking met het primair onderwijs intensiveren en liggen er afspraken met het mbo over doorlopende leerlijnen en/of samenwerking.

#### 3.4.9 Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding

De decaan van onze locatie heeft een leerlijn LOB gemaakt. LOB staat in alle vier de leerjaren verweven in het onderwijs en er is een koppeling gemaakt naar meerdere andere vakken en dan in de bovenbouw met name naar de beroepsgerichte programma's. Daarnaast wordt er de verbinding gelegd met de omgeving waarin de leerlingen opgroeien, maar willen we de leerlingen ook laten ontdekken welke beroepen mogelijkheden er nog meer zijn.

#### Doelstelling 2022-2026:

- Leerlingen krijgen kansen hun talenten optimaal te ontwikkelen en te ontdekken
- Vergroten van de referentieskaders van de leerlingen

### 3.5 Leerlingbegeleiding

Op het gebied van ondersteuning is na de wet op Passend Onderwijs veel veranderd. 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. Het uitgangspunt blijft wel dat begeleiding voor het grootste gedeelte plaats zal vinden tijdens de lessen. Voor de leerlingen die extra begeleiding nodig hebben is er een vast team die deze begeleiding verzorgt.

#### Doelstellingen voor 2022-2026:

- In het aanbod van extra ondersteuning voor leerlingen die dat nodig hebben minimaal voldoen aan de eisen van de basiskwaliteit, zoals die door de inspectie zijn vastgelegd in het toezichts- en onderzoekskader voor het toezicht op het voortgezet onderwijs;
- Het verder optimaliseren van de begeleiding en ondersteuning van leerlingen met een specifieke hulpvraag, waardoor ze een grotere kans hebben om uiteindelijk hun diploma te kunnen behalen
- Begeleiding door middel van coaching professionaliseren

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

- de visie op ondersteuning en begeleiding
- de basisondersteuning
- de extra ondersteuning
- de samenwerking met externen
- expertise

### 3.6 Het (sociale) veiligheidsbeleid

Esdal College is een school die wil 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. Het Esdal College heeft de zorg voor veiligheid, gezondheid en het voorkomen of beheersen van psychosociale

arbeidsbelasting van medewerkers en leerlingen.

#### Anti-pestbeleid

Het Esdal College wil voor alle leerlingen en medewerkers een veilige school zijn, zowel op terrein van de sociale- als de fysieke veiligheid.

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.

Doelstellingen voor 2022-2026:

- We streven naar een 0% negatieve beleving op het gebied van veiligheid bij leerlingen en medewerkers

#### Vertrouwencontactpersonen

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. De leerlingen kunnen bij hen terecht met de zekerheid dat alle informatie voorzichtig en respectvol behandeld wordt. ( Locatie Borger:

<https://www.esdalcollege.nl/faqs/vertrouwenscontactpersoon-4/>:

Het Esdal College heeft ook een externe vertrouwenspersoon:

De heer J. Wibbens

Hét Vertrouwensbureau BV

De Gang 1A

9531 JK Borger

Telefoon: 085-1055055

E-mail: [algemeen@hetvtb.nl](mailto:algemeen@hetvtb.nl)

#### 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. Het schoolveiligheidsplan is te vinden op de website.

Locatie Borger <https://www.esdalcollege.nl/faqs/schoolveiligheidsplan-4/>

#### 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.

Doelstellingen voor 2022-2026:

- We streven naar een 0% negatieve beleving op het gebied van veiligheid bij leerlingen en medewerkers.

## 4. Medewerker

### 4.1 Inleiding

Onze medewerkers zijn 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. Jaarlijks wordt er een vlootshow ingevuld. De uitkomsten van de jaargesprekken, lesbezoeken en vlootshow vormen de basis voor de doelstellingen van het schooljaarplan.

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 'vakken en vaardigheden', 'motivatie en commitment', 'werk-privé-balans' en 'gezondheid en energie' krijgen we als locatie een goed beeld van wat er bij de medewerkers speelt en kunnen we ons beleid eventueel aanpassen.

Doelstelling 2022-2026:

- Alle medewerkers stellen jaarlijks hun doelen ten aanzien van groei en ontwikkeling vast.

### 4.3 Pedagogische en didactische competenties

Er zijn verschillende competenties waaraan een docent moet voldoen. Zo is er sprake van:

1. Interpersoonlijke
2. Pedagogische
3. Vakinhoudelijk en didactische competenties
4. Competent in het werken in een team
5. Competent in relatie met de omgeving
6. Competent in persoonlijke reflectie en ontwikkeling

Daarnaast moeten collega's voldoen aan de volgende rollen van de docent. Dit zijn

De docent als:

1. gastheer
2. presentator
3. didacticus
4. pedagoog
5. afsluiter
6. coach

Doelstellingen voor 2022-2026:

- Minimaal 95% van de docenten scoren een voldoende op de lesbeoordelingen, met daarin opgenomen de hierboven benoemde rollen.

- Docenten worden optimaal begeleid, gefaciliteerd en ondersteund om bovenstaande competenties uit te kunnen voeren.

#### 4.4 Professionaliseringsbeleid

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

Professionalisering is onderdeel van het strategisch personeelsbeleid (SHRM) van het Esdal College. Bij SHRM is het doel de ontwikkeling van eigentijds en toekomstbestendig onderwijs te stimuleren door de ambities van het Esdal College te koppelen aan de professionele ontwikkeling van onze medewerkers.

Ambities 2021-2026:

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

Op basis van bovenstaande speerpunten worden de professionaliseringsactiviteiten vormgegeven:

Ambities	Professionaliseringsactiviteiten
1. Toekomst en intellectuele ontwikkeling	Coaching on the job voor docenten over heterogeniteit, De leerling centraal: heterogeniteit Omgaan met verschillen: maatwerk
2. Sociaal-emotionele	Mentoren training Training coachen Diverse scholingen in het kader van ondersteuning Grip op gedrag
3. Hallo toekomst	Beeld coaching Diverse opleidingen/ activiteiten in het kader van talentontwikkeling
4. Verbinding	Diverse activiteiten in het kader van Dienstverlening en producten

Onderdeel van het strategisch inzetten van professionalisering is het beschrijven van het gedrag van medewerkers ten aanzien van hun ontwikkeling.

Hieronder staan de algemene uitgangspunten voor alle medewerkers geformuleerd:

Alle medewerkers

- leveren een zinvolle bijdrage aan de realisatie van de ambities
- leren en ontwikkelen
- kunnen verantwoordelijkheid nemen en willen verantwoording afleggen
- leren van en met elkaar
- blijven hun hele loopbaan bij het Esdal College leren

Concreet gedrag

Medewerkers:

- reflecteren individueel en met collega's op hun kennis en competenties in relatie tot de strategische ambities

- formuleren op basis van deze reflectie jaarlijks hun professionaliseringswensen
- bespreken jaarlijks hun professionaliseringswensen met hun leidinggevende
- delen de opbrengsten van de professionaliseringsactiviteiten met collega's
- kunnen aangeven op welke wijze de professionaliseringsactiviteit bijdraagt aan de realisatie van de ambities

Leidinggevend:

- voeren minimaal eenmaal per jaar een gesprek over professionalisering en ontwikkeling met medewerkers.
- geven medewerkers tijd voor professionaliseringsactiviteiten, passend binnen de continuïteit van de organisatie.
- stemmen de individuele behoefte af met de teamontwikkeling en locatieontwikkeling borgen de professionaliseringsactiviteiten.

Het Esdal College:

- stelt budget beschikbaar voor professionaliseringsactiviteiten
- stelt tijd beschikbaar voor professionaliseringsactiviteiten, passend binnen de continuïteit van de organisatie
- controleert of de voorgestelde professionaliseringsactiviteiten passen binnen de missie, visie en ambities van het Esdal College

Doelstelling 2022-2026:

- De professionaliseringsactiviteiten dragen 100% bij aan de ontwikkeling van de kwaliteit van ons onderwijs.

#### **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 uitgevoerd.

## 5. Kwaliteitsbeleid

Behalen kwaliteitsdoelen, alle inspectie indicatoren op voldoende en we dat alle betrokkenen binnen de scholen zich voortdurend bewust zijn van het belang van een goede onderwijskwaliteit voor de toekomstperspectieven van onze leerlingen, dat ze kritisch zijn op de geboekte resultaten en zich inspinnen om deze doelgericht te verbeteren.

### 5.1 Inleiding

De locatie volgt het kwaliteitsbeleid van het Esdal College. 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; zo monitoren we of het onderwijs zo is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoefte is afgestemd;
- twee maal per jaar levert de locatieleiding een 'foto' van de kwaliteit van de locatie aan voor bespreking met de kerndirectie;
- Doelen en ambities worden gedurende het jaar gemonitord, geëvalueerd en daar waar nodig bijgesteld;
- In de jaarplanning is er ruimte gecreëerd voor intervisie op verschillende onderdelen. Zodat er cultuur ontstaat waar feedback ontvangen en geven een gemeengoed zal gaan worden;

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

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

### 5.3 Invloed leerlingen en ouders

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

Onze locatie heeft een leerlingenraad, waarmee op regelmatige basis en minimaal drie keer per jaar, gesproken wordt over zaken in de school die de leerlingen betreffen. 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 ouderraad en in de deelmedezeggenschapsraad. Ook met hen wordt minimaal twee keer per jaar gesproken over de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding. Daarnaast vindt de school het belangrijk om in contact te blijven met alle ouders. Twee keer per jaar worden er ronde tafel gesprekken georganiseerd waarin de school met ouders in gesprek gaat over verschillende thema 's.

#### **5.4 Tevredenheidsonderzoek leerlingen en ouders**

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

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

De gegevens van beide onderzoeken worden besproken met de kerndirectie, in het managementteam en met de teams. De gegevens van de leerling tevredenheid ook met de leerlingen en die van de ouders met de Ouderraad en de deelmeldezeggenschapsraad, waarin ouders vertegenwoordigd zijn. Tevens vinden twee keer per jaar ronde tafelgesprekken plaats met ouders.

Doelstellingen 2022-2026:

- We willen optimaal in contact blijven met ouders en leerlingen om goed zicht te houden op de tevredenheid met leerlingen en ouders. Deze contacten kunnen ons helpen informatie te krijgen over verbeterpunten voor de organisatie.