



Jaarplan 2016-2017

| | | | |
|--|------------|----------------------------------|---------------------|
| voorlopige vaststelling directeur-bestuurder | 05/12/2016 | Proces/document eigenaar | Ghita Kolker |
| MR: PMR: instemming / advisering / informatie <u>Oudergeleding:</u> instemming / advisering / informatie <u>Leerling geleding:</u> instemming / advisering / informatie | 21/12/2016 | Versienummer | 1.0 |
| definitieve vaststelling directeur-bestuurder | 22/12/2016 | Communicatie | |
| Ingangsdatum | 01/08/2016 | Website | Ja / Nee |
| Evaluatie | 01/08/2017 | 'Intranet' / Filr Medewerkers | Ja / Nee |

INHOUDSOPGAVE

| | |
|--|----|
| 1. INLEIDING..... | 3 |
| 2. TERUGBLIK OP HET SCHOOLJAAR 2015-2016..... | 4 |
| 2.1 Inleiding..... | 4 |
| 2.2 Algemeen/financieel | 4 |
| 2.3 Onderwijs | 7 |
| 2.4 Personeel..... | 8 |
| 3. BELEIDSVOORNEMENS SCHOOLJAAR 2016-2017..... | 11 |
| 3.1 Inleiding..... | 11 |
| 3.2 Visie, kernwaarden, leidende principes | 11 |
| 3.3 Algemeen/financieel | 11 |
| 3.4 Onderwijs | 13 |
| 3.5 Personeel..... | 14 |
| 4. BELEIDSVOORNEMENS VOOR HET SCHOOLJAAR 2016-2017 VAN DE LOCATIES | 16 |
| 4.1 Inleiding..... | 16 |
| 4.2 Oosterstraat | 16 |
| 4.3 Boermarkeweg | 18 |
| 4.4. Esdal Vakcollege Emmen..... | 20 |
| 4.5 Klazienaveen..... | 22 |
| 4.6 Borger | 24 |
| 4.7 Oosterhesselen..... | 26 |

1. INLEIDING

Het jaarplan beschrijft de beleidsvoornemens en ambities van het Esdal College voor het schooljaar 2016-2017.

De inhoud is gebaseerd op het nieuwe strategisch beleidsplan 2016-2021 en op de locatiejaarplannen van de zes locaties, die inmiddels zijn goedgekeurd door elke DMR (medezeggenschapsraad).

We hanteren voor de indeling van dit algemene jaarplan in grote lijnen de inhoudsopgave zoals die ook gehanteerd wordt voor de locatiejaarplannen.

Voor gedetailleerde informatie verwijzen we naar de Locatiejaarplannen 2016-2017 van de locaties.

We kunnen na een jaar werken met de nieuwe visie constateren dat die ons inspireert en richting geeft bij het maken van keuzes voor het steeds verder ontwikkelen van ons onderwijs.

Visie

We willen bijdragen aan het welbevinden en de ontwikkeling van leerlingen in een belangrijke fase van hun leven, waarin ze verregaande beslissingen moeten nemen die bepalend zijn voor de rest van hun leven. We bieden daartoe goed onderwijs en goede ondersteuning op een fijne school vanuit de kernwaarden inspireren, presteren en respecteren.

Onze leidende principes

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

Namens alle collega's van het Esdal College,

Matthias Kooistra

Ghita Kolker

2. TERUGBLIK OP HET SCHOOLJAAR 2015-2016

2.1 Inleiding

Als we terugblikken op het schooljaar 2015-2016 dan hebben de volgende thema's met name een grote rol gespeeld:

- De ontgroening van de regio;
- Het nader uitwerken van de samenwerking met de andere VO-scholen in Emmen;
- Het uitwerken van het decentrale taakbeleid op locatieniveau;
- De kwaliteit van het lesniveau op de locatie Borger, arrangement 'zwak';
- Een nieuw strategisch beleidsplan;
- Het starten met een nieuw strategisch huisvestingsplan.

2.2 Algemeen/financieel

Een nieuw strategisch beleidsplan

In het voorjaar van 2016 hebben we het nieuwe strategische beleidsplan 2016-2021 gepresenteerd. We hebben een aantal leerlingen gevraagd om een vlog te maken waarin onze visie en onze ambities herkenbaar zouden zijn. Een aantal docenten heeft het maken van de vlog begeleid. Onze stakeholders hebben we een brief gestuurd met de aankondiging van het strategisch beleidsplan en een verwijzing naar de vlog op de website. Voor de medewerkers is de vlog gepresenteerd op de studiedag in februari 2016.

Financieel

Voor het eerst sloten we een boekjaar af met een negatief saldo. Het tekort had een aantal oorzaken:

- De daling van het aantal leerlingen dat groter was dan voorzien op basis van de gegevens van het planningsverband Groningen;
- De invoering van de Chromebooks gecombineerd met de niet gedaalde uitgaven voor boeken;
- De doorgevoerde loonsverhoging zonder dat daar voldoende dekking vanuit de overheid tegenover stond.

De ontgroening van de regio

De ontgroening van de regio was ook in het schooljaar 2015-2016 een thema dat ons bezig hield. De totale leerlingenpopulatie in het primair onderwijs nam nog steeds af en dat zagen we terug in het aantal leerlingen. In dit schooljaar was er sprake van 9% krimp. De effecten daarvan werden vooral zichtbaar in de formatie: we moesten afscheid nemen van een aantal medewerkers met een tijdelijke benoeming en een aantal medewerkers moest de overstap maken naar een andere locatie of werd werkzaam op twee locaties.

Leerlingenaantallen

Op 1 oktober 2015 hadden we onderstaande leerlingenaantallen.

| | |
|--------------------------|------|
| Oosterstraat | 1385 |
| Boermarkeweg | 524 |
| Esdal Vakcollege | 326 |
| Klazienaveen | 468 |
| Borger | 233 |
| Oosterhesselen | 212 |
| OPDC | 58 |
| VAVO | 15 |
| Totaal incl OPDC en VAVO | 3221 |
| Totaal excl OPDC en VAVO | 3148 |

Ten opzichte van het schooljaar 2014-2015 was er sprake van een daling van 9% in het leerlingenaantal, de grootste procentuele daling sinds het schooljaar 2011-2012.

De grote daling werd veroorzaakt door een daling van het marktaandeel, de kleinere populatie leerlingen in het primair onderwijs en de goede examenresultaten, waardoor er sprake was van een grote uitstroom uit de examenklassen.

De samenwerking met de andere VO-scholen in Emmen

In het schooljaar 2014-2015 zijn we gestart met het voeren van gesprekken op bestuursniveau met het Carmelcollege en het Hondsrugcollege. In januari 2016 is een externe begeleider aangesteld om het proces van de samenwerking van de VO-scholen in Emmen te begeleiden.

In maart 2016 is de werkgroep Blauwdruk opgericht, geleid door regionaal procesbegeleider leerlingendaling, die de volgende opdracht meekreeg vanuit de besturen:

Concretiseer de optie "samenvoegen bovenbouw BB/KB in een apart gebouw via een "samenwoningsconstructie" en maak een blauwdruk (grote lijnen) van deze nieuwe school qua opleidingsprogramma's, bemensing en organisatie, ruimte-behoefte en gebouwspecificaties, financiën en bestuurlijke constructie. Maak een haalbaarheidsanalyse, inventariseer knelpunten en aandachtspunten.

De werkgroep heeft daarbij de vrijheid, indien uit haar onderzoek (te) veel negatieve punten naar voren komen die ernstig doen twijfelen aan de mate van haalbaarheid, alternatieven te formuleren die echter wél aan de uitgangspunten van het eerdere onderzoek van medio 2015 moeten blijven voldoen.

Een van de belangrijkste uitgangspunten was dat het onderwijsaanbod in de regio op peil zou blijven. Aan het eind van het proces werd duidelijk dat een samenwerkingschool voor KB/BB-opleiding in een nieuw gebouw geen optie bleek, gezien de omvang van de investeringen (tussen de 20 en 24 miljoen euro), de lange doorlooptijd en de complexiteit van een samenwerkingschool.

Op grond van die conclusie is voor het schooljaar 2016-2017 een nieuwe opdracht verstrekt aan een nieuwe groep, die met name onderzoekt op welke wijze samenwerking plaats kan vinden door het mogelijk te maken dat leerlingen keuzedelen van de examenprogramma's op een andere school volgen.

De samenwerking tussen het Vakcollege en Klazienaveen

Het uitbouwen van de samenwerking tussen beide locaties heeft geleid tot de volgende zaken. Een belangrijke was dat het voor leerlingen mogelijk werd om een profiel te kiezen dat niet op de eigen locatie werd aangeboden. Er is besloten om Zorg en Welzijn niet langer aan te bieden op de Weerdingerstraat, maar alleen nog in Klazienaveen.

Voor de leerlingen die een profiel op een andere locatie wilden volgen, hebben we de mogelijkheden onderzocht voor een bus die de leerlingen zou kunnen vervoeren tussen de locaties.

Om de keuzemogelijkheden van leerlingen zo groot mogelijk te kunnen maken, zouden de leerlingen uit leerjaar 1 en 2 in het kader van LOB zich ook op beide locaties moeten kunnen oriënteren.

Ter voorbereiding op de samenwerking zijn de LMT's van beide locaties, de teams en de secties meerdere keren bij elkaar geweest voor overleg en afspraken.

Internationale taalgroep

In Emmen en Coevorden werken de VO-scholen samen bij de opvang van anderstalige leerlingen. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het onderwijs aan deze doelgroep. De systematiek is bijzonder en doeltreffend. Elke VO-school heeft één of twee 'taalklassen'. De ene school heeft de beginnersgroep, de andere de gecombineerde of de gevorderdengroep. De coördinatie is in handen van één persoon.

De Inspectie voor het onderwijs heeft op 29 juni een kwaliteitsonderzoek gedaan bij de taalkassen op de locaties Weerdingerstraat, Oosterhesselen en de Angelsloërdijk. De uitkomst van het onderzoek was zeer positief; het pedagogisch klimaat, het kwaliteitsbeleid en de wijze van organiseren waren voldoende. Aandachtspunt is de om de kwaliteitszorg te borgen.

Door de toename van het aantal asielzoekers en de tijdelijke uitbreiding van het AZC, hebben we als Esdal College nog voor de zomervakantie een nieuwe taalklas gestart aan de Boermarkeweg.

POVO-overleg

Het brede overleg tussen het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs in Emmen heeft de opdracht zich vooral te richten op de zaken die spelen rondom de overgang van PO naar VO.

Afgelopen schooljaar heeft de groep zich vooral beziggehouden met de aanmeldingsprocedure. Om te komen tot één aanmeldingsformulier is er een pilot gehouden op het Carmelcollege. Het resultaat was een voorstel voor een gezamenlijk aanmeldformulier.

Passend Onderwijs en het Samenwerkingsverband

Vanuit een deel van de leden van het samenwerkingsverband kwam de vraag naar een evaluatie van het gevoerde beleid. Met name de VO-scholen in Emmen gaven aan regelmatig hinder te ondervinden bij de uitvoering op de scholen van de wijze waarop het samenwerkingsverband is ingericht. Het betrof met name de procedures rond de aanvraag en toekenning van arrangementen en de financiële afwikkeling daarvan. Geconstateerd werd dat een deel van de gelden die beschikbaar waren voor de begeleiding van leerlingen, niet werden besteed en als resultaat op de balans terecht kwamen.

In december 2015 heeft een evaluatiedag plaatsgevonden en op basis daarvan zijn gesprekken gevoerd in het bestuur en de algemene ledenvergadering over eventuele wijzigingen in de opzet. Deze gesprekken hebben in het voorjaar tot spanningen geleid binnen het bestuur en tussen het bestuur en de algemene ledenvergadering. In de laatste ALV van het schooljaar is besloten om twee werkgroepen in het leven te roepen: een werkgroep die een advies uitbrengt over de mogelijkheid om een OPDC op schoollocaties in te richten en een werkgroep die een advies uitbrengt over de toekomstige structuur van het Samenwerkingsverband.

Huisvesting

In verband met de nieuwe examenprogramma's voor het vmbo zijn op de locatie Weerdingerstraat een aantal investeringen gedaan om de profielen goed te kunnen blijven aanbieden. Het betrof met name investeringen voor Producteren, Installeren en Energie (PIE) en Mobiliteit en Transport (M&T). Het D-gebouw op de campus is verkocht aan het Samenwerkingsverband.

Een nieuw strategisch beleidsplan waarin ambities staan geformuleerd over onderwijs, vraagt ook om een strategisch huisvestingsplan: welke huisvesting is nodig om de ambities te kunnen verwezenlijken.

Het resultaat van de werkzaamheden van de werkgroep Blauwdruk, geen gezamenlijke onderwijslocatie voor BB/KB, betekende dat het Esdal College een eigenstandige keuze moet gaan maken voor de huisvesting, waarbij we samenwerking in de toekomst niet willen uitsluiten.

We hebben ons bij de start van het huisvestingsplan laten begeleiden door ICS. In twee sessies met het MT, de facilitaire managers en een afvaardiging van de teamleiders heeft ICS ons geholpen de bestaande situatie in kaart te brengen en toekomstscenario's te schetsen.

Op basis van hun rapportage hebben we verder gewerkt aan het strategisch huisvestingsplan met als doel dat in het najaar van 2016 gereed te hebben.

ICT

De invoering van de chromebooks blijft vragen om continue investeringen in de infrastructuur om het netwerk voortdurend op niveau te houden. Zo hebben we de Wlan-verbindingen op de locaties verbeterd of vervangen.

Een nieuwe managementstructuur

In het schooljaar 2014-2015 hebben we een instemming gekregen voor het voorstel voor een nieuwe managementstructuur.

In het schooljaar 2015-2016 hebben we voor het eerst gewerkt met combinatiedirecteuren: Klazienaveen/Vakcollege en, noodgedwongen door de uitval van de interim-directeur in Borger, met Oosterhesselen/Borger.

Om te kunnen vaststellen of en zo ja, welke compensatie eventueel nodig is en om te kunnen vaststellen wat de ratio teamleider-leerlingenaantal is, zijn we gestart met een pilot op de locatie Klazienaveen. De pilot is tussentijds kwalitatief geëvalueerd.

2.3 Onderwijs

Kwaliteit

De ambitie voor dit schooljaar was om alle locaties en alle afdelingen in het basisarrangement te hebben.

Voor de locatie in Borger stond dit jaar in het teken van het verbeteren van de kwaliteit van de lessen. Een procesbegeleider van de VO-raad en een video-interactiebegeleider hebben de locatieleiding en het team geholpen met de plannen en de uitvoering daarvan.

Op 31 maart 2016 heeft de inspectie voor het onderwijs de locatie opnieuw bezocht. De uitkomst van het bezoek was dat de locatie weer in het basisarrangement valt. Wel benoemde de inspectie een aantal aandachtspunten: de verdere ontwikkeling van de didactische vaardigheden van de lessen, het borgen van de kwaliteit en het ontwikkelen van een 'eigen gezicht' van de locatie. De overige locaties zitten allen in het basisarrangement.

Chromebooks

In dit schooljaar werd op alle locaties gewerkt met het Chromebook. Voor Borger en de Boermarkeweg werkte leerjaar 1 met het Chromebook, voor de overige locaties is de invoering inmiddels gevorderd tot en met leerjaar 2.

Ook dit jaar is het project geëvalueerd bij leerlingen, ouders en docenten.

De scholingen voor de docenten hebben weer plaatsgevonden en met de secties werden gesprekken gevoerd om eventueel tot een andere methodekeuze te komen. We zagen dat de invoering van het Chromebook niet heeft geleid tot een daling van de uitgaven aan overige leermiddelen.

Passend onderwijs voor al onze leerlingen

Op het Vakcollege is dit schooljaar gestart met een trajectklas, de Dug Out. Voor de financiering van de trajectklas is een projectaanvraag ingediend bij het Samenwerkingsverband. Met het toegekende personeel is de bezetting van de trajectklas (deels) gefinancierd.

Het doel van de trajectklas is zo veel mogelijk leerlingen in het reguliere onderwijs te houden, in plaats van hen uit te besteden aan het OPDC en voortijdig schoolverlaten te voorkomen.

Aan het eind van het schooljaar is de trajectklas geëvalueerd en zijn op basis daarvan een aantal verbetervoorstellen gedaan.

2.4 Personeel

Het uitwerken van het decentrale taakbeleid op locatieniveau

De projectgroep taakbeleid concludeerde in het schooljaar 2014-2015 dat één algemeen taakbeleid voor alle locaties van het Esdal College geen recht doet aan de verschillende leerlingenpopulaties, onderwijsvisies en ambities.

De projectgroep heeft dan ook voorgesteld om over te gaan tot een gedifferentieerd taakbeleid, met daarin een algemeen gedeelte dat geldt voor alle onderwijsgevenden en een locatiespecifiek gedeelte dat recht doet aan de verschillen tussen de locaties. In november 2015 is dat voorstel in stemming gebracht bij alle docenten van het Esdal College: 72% van de stemmers heeft ingestemd met het voorstel. In de GMR is ingestemd met het algemene, Esdalbrede, gedeelte van het taakbeleid en per locatie is een werkgroep ingesteld om het locatiespecifieke gedeelte te ontwikkelen. Onderdeel van de opdracht aan de locatiewerkgroepen is om expliciet aandacht te besteden aan werkdruk.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In oktober hebben we een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder het gehele personeel. De respons was bijna 70%.

Over het geheel genomen gaf het personeel aan tevreden te zijn en zich veilig en gewaardeerd te voelen. Verbeterpunten hadden vooral te maken met de werkdruk en de communicatie. De uitkomsten zijn per locatie en per team teruggekoppeld en besproken. Op basis van die gesprekken heeft elke locatie in het locatiejaarplan 2016-2017 de conclusies en de verbeteracties beschreven.

Strategisch personeelsbeleid

We hebben het personeelsbestand op een zodanige wijze in kaart gebracht dat we voor de komende jaren een overzicht hebben van het natuurlijk verloop medewerkers en van de bevoegdheden. Dit overzicht hebben we tijdens de formatiebesprekingen gebruikt om strategische keuzes te kunnen maken.

Voor het OOP hebben we een pakket mobiliteitsbevorderende maatregelen gemaakt, om de door- en uitstroom te bevorderen.

Binnen het DOVOC is het personeelsbeleid van de deelnemende scholen besproken en werd geprobeerd vacatures, daar waar mogelijk, met medewerkers van DOVOC te vervullen.

Professionalisering

Een van de middelen om enerzijds de kwaliteit van het onderwijs en anderzijds de betrokkenheid van de medewerkers te bevorderen, is de uitvoering van een goed professionaliseringsbeleid.

Ook dit jaar werkten we weer op basis van een professionaliseringsbeleid dat een locatiebrede component had en component waarin de individuele professionalisering werd beschreven. Naast de scholingen die waren opgenomen in het professionaliseringsplan, was er ook ruimte voor extra initiatieven.

We stimuleerden het behalen van Masters en het behalen van een extra bevoegdheid, zodat medewerkers breder inzetbaar zijn.

Afgelopen schooljaar hebben drie docenten hun onderwijsbevoegdheid gehaald.

Verzuimbeleid

Ons streefpercentage voor dit schooljaar was 4,9%. Dat percentage hebben we niet gehaald, we kwamen uit op een percentage van 5,89.

| | zvp | bm | | mfv | bm |
|------------------|------------|-----------|------------------|------------|-----------|
| 2013-2014 | 5,58 | | 2013-2014 | 1,35 | |
| 2014-2015 | 6,54 | | 2014-2015 | 1,56 | |
| 2015-2016 | 5,89 | 5,09 | 2015-2016 | 1,34 | 1,62 |

Zvp = verzuimpercentage

Bm = benchmark Voion

Mfv = meldingsfrequentie verzuim

De gegevens van de locaties:

| | zvp | mfv |
|-------------------------------|------------|------------|
| Centrale administratie | 5,78 | 0,82 |
| Oosterstraat | 5,96 | 1,61 |
| Boermarkeweg | 2,29 | 1,29 |
| Esdal Vakcollege | 7,37 | 1,31 |
| Klazienaveen | 3,29 | 1,25 |
| Borger | 15,07 | 1,36 |
| Oosterhesselen | 5,22 | 0,96 |

We zien bij de oudere medewerkers een relatief hoog verzuimpercentage.

| | OOS | BMW | EVE | KLZ | BRG | OOH | CA |
|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| 20-29 jaar | 0,5% | 1,3% | 4,6% | 1,5% | 4,2% | 5 % | 0 % |
| 30-39 jaar | 3 % | 1,8% | 8,3% | 2,3% | 22,9% | 0,6% | 3,9% |
| 40-49 jaar | 5,3% | 2,7% | 1,8% | 2,6% | 2,7% | 0,1% | 7,8%% |
| 50-59 jaar | 5 % | 1,8% | 9,4% | 5,2% | 12,9% | 13,9% | 0,6% |
| 60-69 jaar | 12,8% | 7,4% | 5,8% | 3,1% | 44,2% | 2,4% | 1,1% |

Gesprekscyclus

De gesprekscyclus is voor een groot deel conform afspraak uitgevoerd. De leidinggevenden gaven aan de cyclus als erg tijdrovend te ervaren en hebben verzocht de cyclus te evalueren en op basis daarvan eventueel nieuw beleid te ontwikkelen.

Op de locatie Borger is in het kader van het verbetertraject gekozen voor veelvuldige gesprekken naar aanleiding van lesbezoeken, daarbij is de formele gesprekscyclus niet uitgevoerd.

Voor alle startende docenten is op alle locatie het beleid ten aanzien van begeleiden en beoordelen uitgevoerd.

We hebben in de gesprekscyclus het Icalt-instrument toegevoegd als onderlegger bij het lesbezoek in het kader van de beoordelingen.

Functiebouwwerk OOP

Dit schooljaar hebben we een aantal functiebeschrijvingen beoordeeld en daar waar nodig herzien en opnieuw laten waarderen.

3. BELEIDSVOORNEMENS SCHOOLJAAR 2016-2017

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de algemene beleidsvoornemens voor het gehele Esdal College, voor de locatiespecifiek beleidsvoornemens verwijzen naar de locatiejaarplannen. We starten het hoofdstuk met de visie, kernwaarden en de leidende principes.

3.2 Visie, kernwaarden, leidende principes

Visie

We willen bijdragen aan het welbevinden en de ontwikkeling van leerlingen in een belangrijke fase van hun leven, waarin ze verregaande beslissingen moeten nemen die bepalend zijn voor de rest van hun leven. We bieden daartoe goed onderwijs en goede ondersteuning op een fijne school vanuit de kernwaarden inspireren, presteren en respecteren.

Onze leidende principes

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

In de beleidsvoornemens fungeren de ambitie, de leidende principes en de kernwaarden als richtinggevend.

3.3 Algemeen/financieel

Financieel

We richten ons dit jaar op een sluitende begroting.

De begroting bestaat voor het grootste deel uit personele lasten. De inzet voor 2017 is gebaseerd op het formatieplan 2016-2017 en voor de laatste maanden van 2017 gebaseerd op de leerlingenprognose.

We voeren een strategische risicoanalyse uit met als uitgangspunt het strategisch beleidsplan 2016-2021. Doel van de analyse is de risico's in kaart te brengen die het behalen van onze doelstellingen kunnen belemmeren. De risico's worden gewogen en voorzien van een inschatting van de financiële consequenties.

Voor gedetailleerde informatie verwijzen we naar de begroting en de jaarrekening.

Leerlingenaantallen

We streven er naar een goede school te zijn, waar de kwaliteit van ons onderwijs hoog is en de leerlingen en medewerkers zich uitgedaagd voelen om zich optimaal in te zetten en te ontwikkelen. Dat betekent dat we niet streven naar zo groot mogelijke leerlingenaantallen.

We doen ons best om onze PR zo in te richten dat we een getrouw beeld geven van het onderwijs op onze locaties.

We streven er naar het onderwijsaanbod in de regio op peil te houden en de werkgelegenheid voor onze medewerkers zoveel als mogelijk in stand te houden.

De samenwerking met de andere VO-scholen in Emmen

Dit schooljaar starten we met een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van het Esdal College, het Carmelcollege, het Hondsrug College en Terra Emmen, die de opdracht heeft om uit te werken hoe het systeem van een ruimere opzet van de keuzedelen voor BB en KB er uit zou kunnen en zien. Ze onderzoeken de manier waarop het mogelijk zou kunnen zijn dat leerlingen die ingeschreven staan op een van de scholen, keuzedelen kunnen volgen op een van de andere scholen. De werkgroep geeft een advies aan de schoolbesturen.

Parallel aan deze werkgroep is er een bestuurlijke werkgroep bestaande uit de bestuurders van de vakcolleges van het Esdal College en het Hondsrug College. In deze werkgroep staat de herverdeling van de profielen over de scholen centraal. Voor de kerstvakantie 2016 komt deze werkgroep met een standpunt.

Internationale taalgroep

Het aantal asielzoekersleerlingen blijkt minder hoog dan voor de zomervakantie ingeschat. De tijdelijke uitbreiding van het AZC is na de zomervakantie gesloten en we hebben daarom al in augustus de extra taalklas op de Boermarkeweg weer opgeheven. Omdat we met medewerkers voor de zomervakantie wel afspraken gemaakt hadden over hun inzet in de taalklas, hebben we te maken een negatief saldo van ongeveer € 90.000,-

De werkwijze en de opzet van de internationale taalgroep blijft hetzelfde. We werken verder aan het kwaliteitssysteem, zodat er aan het eind van het schooljaar een duurzaam systeem gereed is.

Passend onderwijs en het Samenwerkingsverband

Dit najaar geeft de werkgroep OPDC een advies aan het bestuur over de mogelijkheid om het OPDC meer op de scholen te organiseren. De reden voor het onderzoek is dat we zien dat de overstap na twee jaar OPDC op een afzonderlijke locatie naar het reguliere VO voor een groot aantal leerlingen (te) groot is.

Ook start er een werkgroep die advies uitbrengt over de toekomstige organisatie van het samenwerkingsverband. Aan het eind van het schooljaar moet duidelijk zijn op welke wijze het samenwerkingsverband de komende jaren vorm krijgt.

Per 16 november is er, vanwege het vertrek van de directeur, een interim directeur aangesteld die verantwoordelijk is voor de transitie van het samenwerkingsverband.

Huisvesting

Dit schooljaar is het strategisch huisvestingsplan gereed en starten we met de uitvoering ervan. Een van de ambities in het plan is om ook het onderwijs voor BB/KB te huisvesten op de campus. Het scenario is dat we starten met nieuwbouw op de plek waar nu de Centrale Administratie is gevestigd. Het gebouw aan de Angelsloërdijk krijgt in dit scenario een renovatie, zodat het nog een aantal jaren kan dienen als 'overloop-gebouw', totdat het qua leerlingenaantallen niet langer nodig is.

Voor het uitvoeren van dit scenario moet er overleg plaatsvinden met de gemeente Emmen over de financiering.

Het huisvestingsplan is gebaseerd op het strategisch beleidsplan en op de keuzes voor het onderwijsaanbod voor BB/KB in Emmen.

ICT

De invoering van het Chromebook en het feit dat steeds meer medewerkers en leerlingen meerdere devices mee naar school brengen, leidt er toe dat we er voor moeten zorgen dat de infrastructuur deze ontwikkeling kan blijven ondersteunen.

We laten onderzoeken of aanpassingen aan de systemen voldoende zijn of dat er meer nodig is.

3.4 Onderwijs

Kwaliteit

We willen dat alle locaties in het basisarrangement van de Inspectie vallen. Het vakcollege en de locatie in Borger worden in januari 2017 bezocht door de Inspectie in het kader van het algemene onderzoek naar de staat van het onderwijs. De bezoeken leiden ook tot een uitspraak over de kwaliteit en het bijpassende arrangement.

De opbrengstenkaarten van de locaties voor 2017 laten een voldoende beeld zien.

Oudertevredenheid

Dit najaar gaan we de tevredenheid van de ouders meten in een nieuwe vorm. Het laatst uitgevoerde onderzoek had een dermate lage respons (13%) dat we daar geen conclusies uit konden trekken voor de verbetering van het onderwijs. Dit jaar laten we de ouders tijdens ouderavonden digitaal de vragenlijst invullen die gebruikt wordt in Vensters voor verantwoording. We verwachten met deze werkwijze een hogere respons te krijgen, zodat we de uitkomsten ook daadwerkelijk kunnen gebruiken voor een kwaliteitsverbetering.

Onderwijsaanbod

Het onderwijsaanbod van de locaties blijft dit jaar in grote lijnen hetzelfde. We verwijzen hiervoor naar de locatie jaarplannen.

Voor het Vakcollege in Emmen wijzigt het aanbod wel substantieel. We bieden op dit moment nog vier profielen aan: PIE, HBR, M&T en E&O. Z&W wordt vanaf dit schooljaar alleen nog verzorgd in Klazienaveen. Om het BB/KB-onderwijs binnen het Esdal College in Emmen kwalitatief en financieel gezond te houden, moeten we keuzes maken in het aanbod.

Met de directeur en de teamleiders is een voorstel voor een wijziging in het aanbod besproken. Na de kerstvakantie vinden de gesprekken over het onderwijsaanbod plaats met de DMR en de medewerkers.

Chromebooks

Door ook dit schooljaar weer Chromebooks aan te bieden aan de leerlingen in leerjaar 1, wordt het aantal leerlingen en docenten dat met een Chromebook werkt opnieuw groter. Op vier van de zes locaties werken de leerjaren 1 t/m 3 met een Chromebook, op de andere twee de eerste twee leerjaren.

We blijven de docenten scholen. Dit jaar wordt er vooral veel aandacht besteed aan de keuze voor de overige leermiddelen. We gaan uit van duaal leren en daar waar mogelijk wordt er voor digitale middelen gekozen.

Passend onderwijs voor al onze leerlingen

De trajectgroep aan de Weerdingerstraat gaat het tweede uitvoeringsjaar in. De resultaten van het eerste jaar waren goed en op basis daarvan is er ook op de locatie Klazienaveen een trajectklas gestart.

Voor de leerlingen van de Oosterstraat en de Boermarkeweg maken we dit schooljaar een opzet.

De samenwerking tussen het Vakcollege en Klazienaveen

De samenwerking tussen de beide locaties krijgt dit jaar meer concreet vorm. De EsdalExpress rijdt en vervoert leerlingen tussen de locaties. De locatiemanagementteams overleggen zeer regelmatig en ook de beide teams en de vaksecties komen regelmatig bij elkaar en stemmen waar mogelijk af. Het Vakcollege onderzoekt de mogelijkheid om ook te starten met een juniorcollege en maakt een begin met het invoeren van Performance Types.

3.5 Personeel

Gedecentraliseerd taakbeleid

Op elke locatie ontwikkelt een werkgroep het locatiegebonden deel van het taakbeleid. Het streven is om voor het formatieproces per locatie instemming te hebben van 2/3 van de uitgebrachte stemmen, zodat de consequenties meegenomen kunnen worden bij de formatie.

Beleid Werving en selectie

De afspraken die gemaakt zijn in DOVOC-verband moeten dit jaar hun neerslag krijgen in het beleid voor Werving en selectie van het Esdal College. Het gaat er dan met name om dat we, als er intern geen geschikte kandidaat is, we eerst werven onder (ex)DOVOC-medewerkers, voordat we extern werven. Ook nemen we op dat bij gelijke geschiktheid een (ex)DOVOC-medewerker de voorkeur verdient.

Professionalisering

We continueren het professionaliseringsbeleid. De ambities uit het strategisch beleidsplan zijn uitgangspunt.

Verzuimbeleid

We werken dit jaar bij de analyse van de verzuimgegevens met onze eigen data uit HR2day.

We streven naar het verzuimpercentage van de benchmark van de Voion: 5,09%.

Met de verzuimfrequentie zitten we onder de benchmark en dat willen we handhaven.

De locatiedirecteuren maken op basis van de gegevens een analyse van hun verzuim en komen, waar nodig, met verbeteracties

De stuurgroep HRM maakt een totaalanalyse en komt met voorstellen voor het eventueel aanpassen van het verzuimbeleid.

Gesprekscyclus

Teamleiders en locatiedirecteuren vragen om een vervroegde evaluatie van de gesprekscyclus; ze ervaren het uitvoeren van het huidige beleid als erg tijdrovend . De stuurgroep HRM zal, samen met een afvaardiging van de teamleiders, de huidige cyclus evalueren en met een voorstel komen voor een vernieuwing. Doel van de vernieuwing is te komen tot een beleid waarbij we ook voor medewerkers meer recht kunnen doen aan verschillen.

Nieuwe managementstructuur

We voeren dit jaar weer het flankerende beleid uit. Dat betekent concreet dat we de mobiliteitsbevorderende maatregelen uitvoeren. Docent-teamleiders en adjunct locatiedirecteuren kunnen gebruik maken van de mogelijkheden.

Voor 1 april moet de totale evaluatie van de pilot afgerond zijn, zodat met de uitkomsten rekening kan worden gehouden in het formatieproces.

We starten dit jaar met de voorbereidingen voor de invoering van de managementstructuur.

Nieuw functiebouwwerk OOP

Ook dit jaar passen we weer een aantal functiebeschrijvingen aan.

4. BELEIDSVOORNEMENS VOOR HET SCHOOLJAAR 2016-2017 VAN DE LOCATIES

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we puntsgewijs de belangrijkste beleidsvoornemens van de locaties. Voor een uitgebreide en complete beschrijving en de terugblik op het schooljaar 2014-2015 verwijzen we naar de locatiejaarplannen.

4.2 Oosterstraat

4.2.1 Algemene ontwikkelingen

De aanmelding voor de brugklassen is uiterst succesvol geweest: maar liefst 237 nieuwe bruggers hebben we verwelkomd, waaronder ook 39 kinderen die voor het gymnasium hebben gekozen. Dit heeft geleid tot een leerlingenaantal van 1355 voor het schooljaar 2016-2017. Dat is gelukkig een fors stuk meer dan in de eerdere prognoses werd verwacht (ca. 1300).

We hebben gedurende het afgelopen schooljaar veel tijd en energie gestopt in de ontwikkeling van het stromenland. In het vorige jaarplan staat uitvoerig beschreven welke argumentatie heeft geleid tot deze wijziging in de organisatie rond sportstroom, cultuurstroom en reguliere stroom.

We hebben ervoor gekozen om in te steken op een zogenaamd stromenland. Leerlingen kiezen in de leerjaren 1, 2 en 3 voor een algemene stroom, een cultuurstroom of een sportstroom. Dit geldt ook voor de gymnasium leerlingen.

In het stromenland worden de lessen van vakken die het onderscheid maken tussen de verschillende stromen geclusterd. Voor de uren in het stromenland worden de havo en de vwo leerlingen samengevoegd. De overige lessen (klas 1 21 uur, klas 2 19/20 uur en klas 3 23 uur) komen de leerlingen in zogenaamde stamklassen uitgesplitst naar havo, vwo en gymnasium.

4.2.2 Onderwijs

De afgelopen jaren heeft de locatie veel tijd en energie geïnvesteerd in het verbeteren van de kwaliteitcijfers. Zowel de interne doorstroomrendementen als de indicatoren van de inspectie zijn op dit moment tevredenstemmend.

Ook het Excellentie-traject wordt ingepast in het stromenland. Net zoals in de afgelopen jaren worden brugklasleerlingen gescreend op de mogelijkheid om deel te nemen aan het Excellentie-traject. Anders dan in het verleden zal er geen aparte E-klas worden gevormd, maar zullen de leerlingen waar het om gaat, deel uit blijven maken van de richting die ze gekozen hebben. Dit betekent dat er één gymnasiumklas zal komen die is samengesteld uit een deel reguliere leerlingen en een deel excellente leerlingen. Ditzelfde zal plaatsvinden bij de atheneumleerlingen. Er wordt één klas geformeerd waarin de overige excellente leerlingen naast enkele reguliere leerlingen zitten. De docenten geven gedifferentieerd les aan deze klassen.

Vanaf het schooljaar '16/'17 mag ook het Esdal College locatie Oosterstraat zich Vecon Business School noemen.

Onze locatie mag deze titel dragen omdat we voldoen aan criteria zoals het aanbieden van projecten in de onderbouw (Day for change), in de bovenbouw het beleggingsspel, het ondernemersspel Bizzkidz, de praktijk in de school brengen door ondernemers te laten vertellen, en door naast de vakken economie en management en organisatie ook praktijkmodules aan te bieden.

Het eerste jaar na de pilot met de Chromebooks hebben we de docenten en vaksecties de ruimte gegeven om naar eigen inzicht gebruik te maken van het Chromebook. In het huidige schooljaar 16-17 willen we de inzet van het Chromebook terug zien in de werkwijzers per sectie en ook willen we een gereduceerde boekenlast voor de leerlingen.

Leerlingen die bij ons in havo 4 en vwo 5 voor rekenen in de gevarenzone belanden (vanwege een onvoldoende op de diagnostische toets), verplichten wij tot rekenbijlessen. Daar gaan wij mee door tot de leerling een voldoende haalt op één van de vier mogelijke toetsen die hij mag afleggen in de laatste twee jaren van zijn opleiding.

Het schooljaar '16/17' zijn we gestart met een groots nieuw project met als titel: Esdal kiest duurzaam in doen en denken.

André Kuipers, de astronaut geeft twee keer een voorstelling in het Atlas theater voor de leerlingen van de locatie.

De stichting Walkyre heeft ons gevraagd om als cultuurprofielschool aanwezig te zijn bij de try-out van het multi-mediaspektakel "Onderweg naar later". Het thema van dit spektakel sluit naadloos aan bij het verhaal van André Kuipers: hoe gaan wij om met onze beperkte grondstoffen op deze planeet. Een oproep dus om meer aandacht te vragen voor duurzaamheid.

4.2.3 Personeel en organisatie

Hoewel we verder zijn teruggelopen in leerlingenaantal zijn er na de zomervakantie toch nog het respectabele aantal van 25 nieuwe medewerkers aanwezig op de locatie. Samen met de drie docent-begeleiders, de directie, de facilitair manager en de teamleiders, proberen we al deze nieuwe collega's zo snel mogelijk op adequate en plezierige wijze aan het werk te krijgen.

Voor het schooljaar 2016-2017 blijven een aantal scholingen op de rol staan, zoals coaching individuele docenten, netwerkbijeenkomsten voor directie en teamleiders, vervolg op vwo-didactiek en hogere orde denken, brugklasproject Ga jij maar eens op mijn stoel zitten.

Daarnaast zetten wij in op de cursus Omgaan met verschillen en willen we (samen met andere locaties en eventueel collega's van DOVOC-scholen) een mentorencursus organiseren voor ongeveer 15 startende en zittende mentoren zonder veel ervaring..

Een ander groot project behelst de scholing van schoolstewards. Dit project staat mede in het teken van duurzaamheid en oog voor het milieu.

Voor het verzuimpercentage geldt als blijvende motivering een aantal zeer langdurig zieken (meer dan één jaar ziek), die het percentage ongunstig beïnvloeden. Leidinggevendenden zijn zich bewust van deze cijfers en doen er alles aan om het verzuim binnen de perken te houden.

Tevredenheidsonderzoeken

Het is verheugend dat de leerlingen het algemene oordeel over de Oosterstraat waarderen met een 7,3. Tegenover het landelijk gemiddelde van 6,4 is dat heel positief; het is ook bijna een vol punt hoger dan twee jaar geleden (6,4 destijds). De ambitie is om dit percentage minimaal te borgen en bij voorkeur verder te laten stijgen.

Bij de docenten is het gemiddelde cijfer een 7,2 over hun tevredenheid. In de teambijeenkomsten zijn de uitslagen van dit onderzoek besproken in het voorjaar van 2016. De directie en teamleiding gaat samen met de pmr meer scholing aanbieden en meer overlegmomenten (bijvoorbeeld over het taakbeleid) creëren.

Bij het OOP tenslotte is er sprake van een verminderde tevredenheid, die uitgedrukt wordt in het cijfer 6,9 (dat was hiervoor een 7,2). Deze uitkomsten zijn met het OOP besproken en voor dit jaar is beleid te ontwikkelen om de tevredenheid te verhogen.

Een werkgroep werkt dit schooljaar het locatiespecifieke deel van het taakbeleid uit, met daarin aandacht voor de werkdruk.

4.3 Boermarkeweg

4.3.1 Algemene ontwikkelingen

In 2016-2017 telt de locatie per teldatum in totaal 505 leerlingen in de volgende verdeling over de leerjaren:

- leerjaar 1 119 leerlingen
- leerjaar 2 122 leerlingen
- leerjaar 3 131 leerlingen
- leerjaar 4 133 leerlingen

De komende jaren gaat de locatie zich richten op de inpassing van de vakken economie en geschiedenis in het hoofdgebouw. Door de krimp neemt de ruimtebehoefte af en stoten we lokalen in de locatie Angelsloërdijk af.

Gezien de leegstand en de te verwachten ontwikkelingen van de C-vleugel zullen we vermoedelijk komend jaar een alternatief moeten vinden voor het technieklokaal (C01). De ontwikkeling van het Bèta Challenge Programma en het van het examenvak Techniek & Toepassing zijn belangrijke aandachtspunten bij het nadenken over een alternatief.

4.3.2 Onderwijs

In de prognose is voorzien in een voldoende voor het onderdeel onderwijspositie. Daar scoorden we afgelopen jaar nog een onvoldoende.

Binnen het Toezichtkader 2016 zullen we dit schooljaar werken met een basisarrangement.

Iets meer dan 10% van de 132 leerlingen in het vierde leerjaar heeft de Rekentoets VO in eerste instantie niet gehaald. Deze leerlingen hebben vanaf de herfstvakantie verplicht een uur rekenen per week bovenop de gewone lessen. Hiervoor worden twee rekendocenten ingezet.

In de andere klassen wordt remediëring rekenen/wiskunde aan de hand van Cito VAS voortgezet.

De activiteiten in het kader van het taalbeleid worden volgens plan voortgezet. Daarbij gaat het om Leeskilometers in klassen 1 t/m 3 (ingeroosterd), leerlingen volgen aan de hand van Cito VAS, aandacht voor taalverzorging door alle docenten, taalbeleid als vast item op teamvergaderingen, bij sectiegesprekken en functioneringsgesprekken.

Chromebooks worden ingevoerd in alle eerste klassen. De techklas gaat in klas 2 door met het werken op dit device. Ongeveer een kwart van onze leerlingen werkt derhalve komend jaar met chromebook. Dat zal leiden tot een verdere afname van het aantal vaste- en laptopcomputers op de locatie.

Een toenemend aantal docenten gaat nu werken met chromebook – een aantal secties heeft al gekozen voor alleen een digitale methode.

Invoering chromebooks in klas 1 maakt dat we verdere slagen moeten maken in het werken aan een grotere digitale geletterdheid bij leerlingen. In de toekomst moet dat leiden tot een stelsel gepersonaliseerd leren eenvoudiger valt te bereiken, waardoor docenten beter kunnen differentiëren in hun aanbod.

Wij houden onze huidige LOB-leerlijn tegen het licht en passen, waar nodig, ons programma aan. Ook is er aandacht voor het verplichte doorstroomdossier.

In het schooljaar 2016-2017 gaan we in klas 2 nog door met de techklas, maar hebben we – vooral om reden van klassensamenstelling – in klas 1 voor de vorm van een stroom gekozen. In beide groepen werken we met het curriculum van het Bèta Challenge Programma, waarvoor we een licentie hebben verkregen. We willen op dit jaar ook voorbereiden op de mogelijke invoering van het examenprogramma Technologie & Toepassing in 2017-2018.

In 2016-2017 voert de locatie een talentontwikkelings- en excellentieprogramma in voor het vak economie: VECON Business School (VBS).

VBS behelst een talentontwikkelingsprogramma voor leerlingen op het gebied van ondernemerschap en ondernemendheid. Het behelst een project in klas 2 voor alle leerlingen en facultatieve keuzemodules in de bovenbouw, daarbij valt te denken aan boekhouden, ondernemingsplan maken, managementgames spelen en opzetten van een eigen bedrijf. Verder halen we de ondernemers de school in voor gastlessen (klas 3). In klas 4 starten twee groepen leerlingen die, bovenop het gewone programma, modules Boekhouden en Ondernemerschap volgen, die ze met een erkend examen kunnen afsluiten.

De leerlingtevredenheid over de school stijgt de afgelopen jaren en daar zijn we trots op. Leerlingen voelen zich veilig, we scoren in het LAKS-onderzoek een 9,3, en ervaren een goede sfeer op onze locatie. Dat vinden we natuurlijk erg belangrijk. In de *LAKS-monitor 2016* valt op dat de locatie in vergelijking tot het landelijk gemiddelde significant hoger scoort op de gebieden 'Gepersonaliseerd leren', 'Toetsing' en 'Leefbaarheid en sfeer'.

4.3.3 *Personeel en organisatie*

Er is in 2015 een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De respondenten hebben de locatie een *rapportcijfer* gegeven: het OP waardeert het hier met een 7,9 en het OOP met een 7.3. Dat ligt voor beide categorieën hoger dan drie jaar geleden.

De uitkomsten zijn besproken in de teams, met name het thema werkdruk krijgt dit jaar een uitwerking in het locatiespecifieke taakbeleid.

Vanaf maart 2016 is op de locatie een werkgroep Taakbeleid actief. De werkgroep is gestart met het afnemen van een enquête over werkdruk onder het onderwijzend personeel. Met de uitslagen op tafel heeft de werkgroep zich vervolgens gebogen over onderdelen van het taakbeleid als lesdefinitie, opslagfactor, algemene- en bijzondere schooltaken. Gaandeweg die discussies ontstond het idee om, in plaats van te pogen al die onderdelen aan elkaar te knopen, eens te bezien of er geen taakbeleid buiten de gebaande paden om te maken valt. Op dit moment is de werkgroep bezig deze perspectiefwisseling nader uit te werken.

In het schooljaar 2016-2017 zullen we aan aantal studie(mid)dagen voor het personeel organiseren. Voor het op zal dat verder bouwen op het feedbackthema en zich ook richten op verdere professionalisering in het digitale domein, daar immers de chromebooks een uitgelezen kans bieden om aan verdergaande vormen van gepersonaliseerd leren te werken.

Voorts is er de nodige vakinhoudelijke scholing gepland en voorziet ons scholingsplan ook in het versterken van vaardigheden voor op en oop. We zijn voornemens om een aantal op-ers op te leiden tot Rots & Water-trainer.

We streven naar een ziekteverzuimpercentage van maximaal 3,4% en een meldingsfrequentie van maximaal 1,3.

4.4. Esdal Vakcollege Emmen

4.4.1 Algemene ontwikkelingen

Op 1 september gingen we van start met 245 leerlingen, 11 leerlingen in de Taalklas en 24 leerlingen op het OPDC. De verdeling over de leerjaren was als volgt:

- leerjaar 1: 46 leerlingen
- leerjaar 2: 33 leerlingen
- leerjaar 3: 66 leerlingen
- leerjaar 4: 100 leerlingen

In het “Strategisch Huisvestingsplan 2016 - 2025” staan in paragraaf 2.3 de strategische huisvestingsdoelen voor 2025 vermeld. Hierin wordt voldoende gezegd over de positie van het Vakcollege. Voor het schooljaar 2016 - 2017 willen we op de locatie volop meedenken over een passende huisvesting in relatie tot het onderwijsaanbod.

Door de terugloop van het aantal leerlingen en het feit dat er daardoor aanzienlijk minder medewerkers op de locatie zijn, is ervoor gekozen om met twee teamleiders en twee teams verder te gaan. Het gaat om een beroepsgericht- en een avo-team.

Dit schooljaar willen we binnen het Locatie Management Team komen tot een nog betere afstemming van taken en verantwoordelijkheden en daarbij gebruik maken van de kwaliteiten van de medewerkers, waardoor er een reële en aanvaardbare tijdsinvestering ontstaat. We geven de teams de ruimte om uitvoering te geven aan de gemaakte teamplannen.

We geven de secties voldoende ruimte om tot een goede invulling te komen van het primaire proces en mede daardoor de kwaliteit van het onderwijs op orde te houden. We dragen zorg voor een goede communicatie, zodat de samenhang op de locatie bewaard blijft.

We hebben samen met de leerlingenraad de belangrijkste resultaten uit de Laks-enquête besproken en deze vergeleken met het landelijk gemiddelde. Daaruit hebben we voor dit schooljaar de volgende speerpunten gehaald:

- organisatie op school v.w.b. rooster en roosterwijzigingen;
- het werken van ict op school;
- de sfeer en de veiligheid op school.

Daarnaast houden de teamleiders de vergaderingen met het leerlingenparlement en de locatiedirecteur de vergaderingen met de leerlingenraad.

Uit de informatie uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek hebben we voor dit schooljaar de volgende speerpunten gehaald:

- communicatie;
- pesten en discriminatie door leerlingen;
- algemene organisatie;
- ict

Door deze zaken aan te pakken hopen we ook op andere genoemde terreinen resultaten te boeken.

4.4.2 Onderwijs

Op dit moment is de kwaliteit op orde. Dat willen we in dit schooljaar zo houden.

Wel willen we dit schooljaar nadrukkelijk de trend van de onderwijspositie onderbouw in de gaten houden.

Inmiddels hebben de teams voor dit schooljaar weer een teamplan opgesteld met daarin vastgelegd de speerpunten v.w.b. de onderwijskundige ontwikkeling. Het team avo zal zich met name richten op de invoering en ontwikkeling van het Junior College in klas 1. Daarnaast zullen zij zich bekwamen in het differentiëren. De leerlingenaantallen dragen ertoe bij dat we in een klas met meerdere niveaus te maken krijgen. Ook de invoering van RTTI en het meer gebruik maken van de chromebooks behoren tot de speerpunten. Het team beroepsgericht zal veel tijd besteden aan de invoering van de vernieuwde programma's. Een hele klus. Daarnaast besteden we schoolbreed aandacht aan: Performance Types, maatwerk en determinatie.

In het schooljaar 2016-2017 proberen we de ingezette lijn te optimaliseren. Leerlingen met rekenproblemen moeten vroegtijdig in kaart worden gebracht en adequaat worden geholpen volgens de doelen van het rekenbeleidsplan.

Ook voor dit schooljaar gaan we verder met het uitvoeren van de activiteiten, zoals die in het Esdalbrede taalbeleidsplan zijn vastgelegd. In dit plan zit een specifiek gedeelte voor de locatie Vakcollege met daarin opgenomen de speerpunten voor de locatie.

M.i.v. 01-08-2016 is, na een aantal jaren van voorbereiding, een start gemaakt met de vernieuwde beroepsgerichte programma's.

In het afgelopen schooljaar hebben de beroepsgerichte secties veel tijd geïnvesteerd in de organisatorische en inhoudelijke voorbereiding. Daarbij is de samenwerking gezocht met de collega's van de beroepsgerichte vakken van de locatie Klazienaveen. Samen kunnen we zeven van de tien mogelijke programma's aanbieden en hebben we een aantrekkelijk aanbod voor de basis- en kaderleerlingen van de beide locaties.

We werken aan verdere integratie van het gebruik van chromebooks als hulpmiddel in het onderwijskundig proces. Daarbij maken dit jaar de secties een plan van aanpak voor de wijze waarop zij chromebooks in hun vak willen inpassen. Meer en meer willen we komen tot een betere afstemming v.w.b. het gebruik van chromebooks in relatie tot de traditionele boeken.

Dit schooljaar gaan we de Trajectgroep verder ontwikkelen. Door de veranderingen in het kader van Passend Onderwijs is er ook een andere vraag rondom de begeleiding en ondersteuning van leerlingen ontstaan. Dit gekoppeld aan de toenemende vraag om ondersteuning en begeleiding van reguliere- en lwoo-leerlingen heeft ons doen besluiten om de activiteiten nog meer dan voorheen te bundelen in de Trajectgroep.

4.4.3 Personeel en organisatie

Er is weer een scholingsplan opgesteld met daarin algemene scholingen (zoals Performance Types) voor alle docenten en ruimte voor vakgerichte en overige vormen van individuele scholing. Ook wordt er Esdalbreed voor OOP'ers de mogelijkheid gegeven om via een vorm van scholing tot een verdere professionalisering te komen.

Er zal dit jaar geen medewerkerstevredenheidsonderzoek worden afgenomen. Wel gaan we aan de slag met de zaken die voortgekomen zijn uit de gesprekken naar aanleiding van het medewerkerstevredenheidsonderzoek. Op dit moment wordt hard gewerkt aan een nieuw taakbeleid, waarbij we, binnen de gestelde kaders, als locatie voor een deel een eigen invulling kunnen geven. Daarbij trekken we samen op met de locatie Klazienaveen. In ieder geval gaan we in het taakbeleid in op de thema's werkdruk en tijd.

Voor wat het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie betreft streven we naar een percentage onder de benchmark.

4.5 Klazienaveen

4.5.1 Algemene ontwikkelingen

Op 1 september gingen we van start met 466 leerlingen. Daarnaast waren nog 7 leerlingen ingeschreven bij het OPDC. De verdeling over de leerjaren was als volgt:

- leerjaar 1: 110 leerlingen
- leerjaar 2: 118 leerlingen
- leerjaar 3: 105 leerlingen
- leerjaar 4: 133 leerlingen

Dit schooljaar willen we de accenten die gezet zijn in de PR en voorlichting naar leerlingen van het basisonderwijs, hun ouder(s)/verzorger(s) en basisscholen verder doorzetten.

Voor het schooljaar 2016 - 2017 hebben de teams in hun teamplan een praktische uitwerking opgenomen waarin een relatie wordt gelegd tussen een onderdeel van het onderwijsconcept en de mogelijkheden van het nieuwe gebouw. In de lesobservaties kunnen we deze relatie terugzien.

In het schooljaar 2016 - 2017 willen we, aan de hand van de ervaringen van het schooljaar 2015 - 2016,:

1. binnen het Locatie Management Team komen tot een nog betere afstemming van taken en verantwoordelijkheden, daarbij gebruik maken van de kwaliteiten van de medewerkers, waardoor er een reële en aanvaardbare tijdsinvestering ontstaat;
2. de teams de ruimte geven om uitvoering te geven aan de gemaakte teamplannen;
3. de secties voldoende ruimte geven om tot een goede invulling te komen van het primaire proces en mede daardoor de kwaliteit van het onderwijs op orde te houden;
4. zorg dragen voor een goede communicatie, zodat de samenhang op de locatie bewaard blijft.

Met een algemene score van 7,4 voor de tevredenheid van de leerlingen is een mooie uitkomst. We zien een lichte stijging t.o.v. 2014 (Laks), hebben hierdoor onze doelstelling gerealiseerd en zitten ruim boven het landelijk gemiddelde.

Het rooster en het tijdstip van doorgeven van roosterwijzigingen wordt wel een aandachtspunt voor dit schooljaar.

Naar aanleiding van het medewerkerstevredenheidsonderzoek gaan we dit schooljaar acties in gang zetten v.w.b. de werkdruk.

4.5.2 Onderwijs

Op dit moment is de kwaliteit op orde. Dat willen we in dit schooljaar zo houden. De Inspectie voor het Onderwijs heeft weliswaar een waarschuwing afgegeven voor de resultaten van het Centraal Examen van de kaderberoepsgerichte leerweg op basis van de laatste drie jaren, maar het resultaat van het afgelopen schooljaar is dusdanig dat er een duidelijk stijgende lijn valt waar te nemen en dat we daardoor op de "Onderwijsresultaten 2017" voor dit onderdeel geen problemen verwachten. Wel willen we dit schooljaar nadrukkelijk de trend van de onderwijspositie onderbouw in de gaten houden.

In het schooljaar 2016-2017 proberen we de ingezette lijn door te zetten en waar nodig te optimaliseren. Leerlingen met rekenproblemen moeten vroegtijdig in kaart worden gebracht en adequaat worden geholpen volgens de doelen van het rekenbeleidsplan.

Ook voor dit schooljaar gaan we verder met het uitvoeren van de activiteiten, zoals die in het Esdalbrede taalbeleidsplan zijn vastgelegd. In dit plan zit een specifiek gedeelte voor de locatie Klazienaveen met daarin opgenomen de speerpunten voor de locatie.

M.i.v. 01-08-2016 is, na een aantal jaren van voorbereiding, een start gemaakt met de vernieuwde beroepsgerichte programma's. In het afgelopen schooljaar hebben de beroepsgerichte secties veel tijd geïnvesteerd in de organisatorische en inhoudelijke voorbereiding. Daarbij is de samenwerking gezocht met de collega's van de beroepsgerichte vakken van het Esdal Vakcollege.

Samen kunnen we zeven van de tien mogelijke programma's aanbieden en hebben we een aantrekkelijk aanbod voor de basis- en kaderleerlingen van de beide locaties.

We werken aan verdere integratie van het gebruik van chromebooks als hulpmiddel in het onderwijskundig proces. Daarbij maken dit jaar de secties een plan van aanpak voor de wijze waarop zij chromebooks in hun vak willen inpassen. Meer en meer willen we komen tot een betere afstemming v.w.b. het gebruik van chromebooks in relatie tot de traditionele boeken.

Dit schooljaar zijn we, in navolging van het Vakcollege, gestart met een Trajectgroep. Door de veranderingen in het kader van Passend Onderwijs is er ook een andere vraag rondom de begeleiding en ondersteuning van leerlingen ontstaan. Dit gekoppeld aan de toenemende vraag om ondersteuning en begeleiding van reguliere- en lwoo-leerlingen heeft ons doen besluiten om de activiteiten te bundelen in de Trajectgroep. De zorgcoördinator en de leerlingbegeleider vervullen een spilfunctie in de Trajectgroep. Daarbij hebben zij ondersteuning van een aantal begeleiders die vanuit het Samenwerkingsverband en van andere instanties op onze locatie geplaatst zijn. Uitgangspunt is dat alles wat er rondom begeleiding en ondersteuning van leerlingen gebeurt, wordt aangestuurd en gecoördineerd vanuit deze groep.

4.5.3 Personeel en organisatie

Er is weer een scholingsplan opgesteld met daarin algemene scholingen (zoals Performance Types) voor alle docenten en ruimte voor vakgerichte en overige vormen van individuele scholing. Ook wordt er Esdalbreed voor OOP'ers de mogelijkheid gegeven om via een vorm van scholing tot een verdere professionalisering te komen.

We sluiten we ons voor wat het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie aan bij de constatering en conclusies die overall voor het Esdal College zijn gemaakt. Er is geen aanleiding om het beleid te wijzigen, dus gaan we door op de ingeslagen weg.

Er zal dit jaar geen medewerkerstevredenheidsonderzoek worden afgenomen. Wel gaan we aan de slag met de zaken die voortgekomen zijn uit de gesprekken naar aanleiding van het medewerkerstevredenheidsonderzoek. Op dit moment wordt hard gewerkt aan een nieuw taakbeleid, waarbij we, binnen de gestelde kaders, als locatie voor een deel een eigen invulling kunnen geven. Daarbij trekken we samen op met het Vakcollege. In ieder geval gaan we in het taakbeleid in op de thema's werkdruk en tijd.

4.6 Borger

4.6.1 Algemene ontwikkelingen

We zijn dit jaar gestart met 216 leerlingen.

- leerjaar 1: 46 leerlingen
- leerjaar 2: 38 leerlingen
- leerjaar 3: 73 leerlingen
- leerjaar 4: 59 leerlingen

Er is voor gekozen om met ingang van 1 augustus 2016 de locaties Borger en Oosterhesselen te laten leiden door 1 locatiedirecteur.

De directeur en de teamleider hebben het takenpakket herverdeeld.

Om een goede leiding op de locatie te waarborgen, is de teamleider belast met nog maar 3 lessen. De directeur blijft eindverantwoordelijk voor het gehele proces.

Het meerjarenonderhoudsplan blijft van kracht en er wordt uitvoering aan gegeven.

Geprobeerd wordt om, samen met de leerlingen, de kantine aantrekkelijker te maken. Daarvoor zal overleg plaatsvinden met de leerlingenraad.

4.6.2 *Onderwijs*

In 2014 heeft de locatie een aantekening gekregen vanwege onvoldoende rendementen. Na bezoek op de locatie was de inspectie van mening dat het onderwijsleerproces ook onvoldoende was en ze heeft het oordeel “zwak” aan de locatie gegeven.

Op 31 maart 2016 heeft de inspectie een hernieuwd bezoek aan de locatie gebracht en het oordeel was dat de locatie weer een basisarrangement kreeg.

- Verspreid over een aantal maanden wordt een externe instantie ingehuurd voor video interactiebegeleiding. De begeleider richt zich vooral op de activerende werkvormen en het differentiëren. De lessen worden bezocht en nabesproken. De teamleider gaat voor een deel met de begeleider mee om op dit vlak nog meer kennis te vergaren.
- In december vindt er een audit plaats door 2 ervaren collega's van een andere Esdallocatie. Zij zullen zich vooral richten op de kwaliteit van de lessen. De resultaten van de audit worden besproken met het team en waar nodig leidt dat tot concrete verbeteracties.
- Met alle secties worden sectiegesprekken gevoerd n.a.v. de vakwerkplannen. Rendementen, differentiatie, activerende werkvormen en OBIT vormen een vast bestandsdeel.
- De school gaat d.m.v. het werken met typologie meer leerlinggericht werken, zodat beter rekening kan worden gehouden met verschillende (leer)stijlen van leerlingen. Met het integreren van typologie in de lessen en de begeleiding krijgt de locatie een eigen signatuur.

Rekenen blijft voor alle leerlingen op de tabel staan. Wanneer de leerlingen al voor de rekentoets zijn geslaagd, dan wordt er wel periodiek onderhoud gepleegd middels toetsen in Got It.

Om meer eenduidigheid te krijgen en om de kwaliteit van het taalbeleid te verhogen gaat de coördinator een format maken voor de inhoud van de taallessen. Behaalde resultaten worden gekoppeld aan het vak Nederlands.

De teamleider pakt het project Reuring weer op en gaat een aantal projecten voor 2016-2017 en 2017-2018 in gang zetten. Zij wordt daarbij door een externe persoon ondersteund.

Reuring is een van de activiteiten die de locatie ontplooit om een duidelijk profiel te ontwikkelen.

In het schooljaar 2016-2017 wordt er d.m.v. scholing en een eerste toepassing een begin gemaakt met typologie. Doel is dat de ouders en leerlingen dit gaan herkennen en gaan zien dat de school op deze manier werkt. Er is kennis van hoe een leerling in elkaar zit en hoe je die leerling /klas het beste kunt benaderen. Daarbij kan het gaan om aansluiten bij de sterke kanten van de leerling, maar er kan ook gestuurd worden op minderontwikkelde zaken.

Alle leerlingen uit klas 1 en 2 gaan dit jaar werken met een Chromebook. De docenten wordt hiervoor een korte (herhalings)cursus aangeboden.

Binnen het Esdal College is er gekozen voor “blended learning”, dus naast het gebruik van het Chromebook zullen de docenten ook andere (leer)middelen inzetten. Een van de doelen van het werken met Chromebooks is dat dat ondersteunend kan zijn voor het differentiëren.

4.6.3 Personeel en organisatie

Er is stevig ingezet op het verbeteren van de didactische en pedagogische aanpak van de docenten. Differentiëren en activerende werkvormen waren daarin speerpunten. Collega’s hebben externe scholing gehad en hun lessen zijn veelvuldig bezocht door de ondersteuner en de leiding waarbij er steeds weer is geanalyseerd en reflectie op individueel en groepsniveau heeft plaatsgevonden.

Er is weer een scholingsplan opgesteld met daarin algemene scholingen (zoals Typologie en LOB) voor alle docenten en ruimte voor vakgerichte en overige vormen van individuele scholing. Ook wordt er Esdalbreed voor OOP’ers de mogelijkheid gegeven om via een vorm van scholing tot een verdere professionalisering te komen.

In december 2015 is er een medewerkerstevredenheidsonderzoek afgenomen.

Het OP beoordeelde de locatie met een 6.8, het OOP deed dit met een 7.0.

Op basis van de uitkomsten zetten we de volgende zaken in gang:

- Formuleren van een voorstel voor nieuw taakbeleid door de werkgroep.
- Transparantie tonen in het formatieproces en de motivering van keuzes.
- Waar mogelijk duidelijk en snel communiceren over besluitvorming.
- Collega’s verantwoordelijkheid laten nemen voor hun taken.

Gemiddeld beoordeelden de leerlingen van leerjaar drie in de Laks-enquête de locatie met een 6.3. Gezien de problematiek waarmee de locatie te kampen had viel deze score mee. Op allerlei fronten wordt hard gewerkt om het klimaat op de locatie te verbeteren.

Het ziekteverzuimpercentage is hoog, zowel ten opzichte van de benchmark van Voion als ten opzichte van het Esdal-percentage. Het hoge verzuim wordt vooral veroorzaakt door een aantal langdurig zieken.

Het streven voor dit schooljaar is het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie op het niveau van de benchmark te krijgen.

4.7 Oosterhesselen

4.7.1 Algemene ontwikkelingen

We zijn dit jaar gestart met 216 leerlingen.

- leerjaar 1: 47 leerlingen
- leerjaar 2: 59 leerlingen
- leerjaar 3: 53 leerlingen
- leerjaar 4: 46 leerlingen

Er is voor gekozen om met ingang van 1 augustus 2016 de locaties Borger en Oosterhesselen te laten leiden door 1 locatiedirecteur. De directeur en de teamleider hebben het takenpakket herverdeeld. Om een goede leiding op de locatie te waarborgen, is de teamleider belast met nog maar 3 lessen. De directeur blijft eindverantwoordelijk voor het gehele proces.

De meest urgente zaken uit het MOP worden aangepakt. De noodzakelijkheid wordt steeds weer tegen het licht gehouden. Veiligheid staat hierbij altijd voorop. Het plein is oud en verzakt. Er moet een plan voor herstel komen. Leerlingen worden daarbij betrokken.

4.7.2 *Onderwijs*

De rendementen van de locatie zijn in orde en de locatie zit in het basisarrangement. De ambitie is om de rendementen ook dit jaar weer op niveau te houden.

T.a.v. het rekenbeleid verandert er niets. De ingeslagen weg wordt verder ontwikkeld. De coördinator is verantwoordelijk voor het beleid en legt verantwoording af aan de locatiedirecteur. Alle toetsmomenten worden ingezet.

De taal- en rekencoördinatoren bekijken n.a.v. de CITO-vas toetsen welke leerlingen in aanmerking komen voor remediëren. Zij nodigen, via de ouders, de leerlingen uit en delen de collega's in.

Alle leerlingen volgden een uur taal per week. De taalcoördinatoren bepalen hierin de inhoud. Er wordt o.a. aandacht besteed aan "Nieuwsbegrip". Daarnaast wordt er veelvuldig gelezen.

De leerlingen hebben de locatie beoordeeld met een 6.3 in de Laks-enquête. De ontevredenheid betreft vooral een aantal facilitaire zaken, waaronder de ICT-voorzieningen. Inmiddels zijn maatregelen getroffen om die aan te passen.

De leerlingen zijn niet altijd tevreden over de kwaliteit van de lessen. Komend jaar volgt het team een cursus over hoe leerlingen beter te motiveren.

Voor dit schooljaar proberen we de begeleiding en zorg op hetzelfde hoge niveau te houden. De geboden structuur blijft hetzelfde als het afgelopen jaar.

Gekeken wordt naar mogelijkheden om, in het kader van passend onderwijs, nog meer maatwerk te leveren in de begeleiding. Een "trajectklas" behoort tot de mogelijkheden.

De locatie gaat door met meervoudige intelligentie.

Alle doelstellingen van vorig jaar zijn behaald. De leerlingen zijn op hun intelligentie getest en de resultaten per leerling en per groep zijn verspreid onder het personeel. Hoewel MI al een aantal jaren op de locatie wordt ingezet blijft het zaak voor de werkgroep om er voor te zorgen dat het onder de docenten blijft leven en dat, vooral in de onderbouw, MI als een rode draad door de didactische aanpak heen zit.

Tijdens voorlichtingen is weer gebleken dat ouders veel interesse hebben voor deze aanpak van de leerlingen.

De locatie werkt aan het veelvuldig gebruik van het Chromebook bij de leerjaren 1 en 2. De docenten krijgen aan het begin van het schooljaar een cursus aangeboden om hun kennis hieromtrent te vergroten. Een aantal methodes werkt volledig digitaal.

4.7.3 Personeel organisatie

De school telde aan het begin van het jaar 34 personeelsleden, waarvan 27 OP. Daarnaast is er een aantal vrijwilligers gedurende het gehele schooljaar werkzaam binnen de school. Zij zorgen voor de bezetting van de mediatheek.

De uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek zijn besproken met het team. Dit jaar werken we vooral het thema werkdruk verder uit in het locatiespecifieke taakbeleid.

Het OP volgt een teamscholing over motiveren van leerlingen.

We streven er naar dat minimaal 50% van het OP een individuele scholing volgt.

Het OOP volgt een Esdalbrede scholing over de-escalerend gedrag.