



**Het Nieuwe Eemland**  
Gymnasium | Vwo | Havo | Mavo

**Schoolplan 2017-2018**

**Het Nieuwe Eemland**



**Meridiaan College**

vestiging Het Nieuwe Eemland

## Inleiding

Het Nieuwe Eemland is één van de vier vestigingen van het Meridiaan College. In dit schoolplan is er aandacht voor de speerpunten van het strategisch beleidsplan van het Meridiaan College, Het begint met vertrouwen, op het Meridiaan College. Ook is er aandacht voor het personeelsbeleid zoals deze gestalte krijgt op de vier vestigingen.

Daarnaast bevat dit schoolplan specifieke informatie over Het Nieuwe Eemland, zoals bijvoorbeeld de visie op onderwijs en begeleiding en de organisatiestructuur.

De schoolgids bevat informatie die een zekere overlap vertoont met de informatie in dit schoolplan. Verder is er in de schoolgids veel feitelijke informatie te vinden, zoals lestabellen, lestijden, verzuimbeleid, financiën, namen van medewerkers enz. De website van Het Nieuwe Eemland, [www.hetnieuweeemland.nl](http://www.hetnieuweeemland.nl), bevat heel veel informatie.

Het Nieuwe Eemland staat voor het geven van goed en uitdagend onderwijs en een goede begeleiding, waardoor elke leerling zich veilig en prettig voelt. Onze school legt verbinding tussen de lessen en wat in de samenleving gebeurt. Maatschappelijke stages, excursies, werkweken en projecten in het kader van de internationalisering dragen hiertoe bij. De activiteiten op kunstzinnig en cultureel gebied en op sportgebied hebben ook een aandeel hierin. De website is bij uitstek het medium waarop te vinden is wat er allemaal gebeurt op Het Nieuwe Eemland. Daarnaast ontvangen leerlingen en hun ouders en verzorgers om de twee weken het Nieuwe Eemland Nieuws, waarin veel te lezen valt over allerlei activiteiten die plaatsvinden.

Maike Swets  
rector



**60 jaar Het Nieuwe Eemland  
1955-2015**

## Inhoudsopgave

Inleiding	2	
I	Speerpunten Strategisch beleidsplan 2017-2021	4
II	Samenhang Personeelsbeleid Meridiaan College	9
III	Het Nieuwe Eemland: de school De schoolorganisatie Aantal leerlingen en medewerkers Het gebouw Toelating en klassengrootte	16
IV	Het Nieuwe Eemland: onderwijs Het aanbod Visie op onderwijs Kwaliteit Taalbeleid Rekenbeleid Het bevorderen van excellentie	17
V	Het Nieuwe Eemland: zorg- en begeleiding Zorgplan Schoolondersteuningsprofiel	19
VI	Vestigingsplan Afdelingsplannen	33

## **Hoofdstuk I Het begint met vertrouwen** **Speerpunten strategisch beleidsplan 2017-2021**

### ***Waarom?***

Eens in de vier jaar stellen we een strategische beleidsplan op dat de basis vormt voor de vestigingsplannen. Daarmee is het kaderstellend en richtinggevend voor alle medewerkers van het Meridiaan College.

In de afgelopen vier jaar is hard gewerkt aan de toen urgente speerpunten: inspireren, kwaliteit leveren, samen meerwaarde organiseren en verantwoordelijkheid nemen. Deze focus, uiteraard in combinatie met vestiging specifieke keuzes, heeft geleid tot een positief resultaat: de belangstelling voor het Meridiaan College (als geheel) is voldoende groot, de kwaliteit van alle schoolsoorten is op orde en de financiële situatie is gunstig.

Het strategische beleidsplan 2017-2021 is op een bijzondere manier tot stand gekomen. Waar het CvB in het verleden sprak met vertegenwoordigers van diverse geledingen (en daarmee dus spin in het web was), is nu gekozen voor een centrale bijeenkomst. In oktober 2016 verzamelden zich zo'n 150 leerlingen, medewerkers, leidinggevendenden, ouders en externe stakeholders om niet alleen met het CvB praten, maar vooral ook met elkaar. In wisselende groepen deelden de aanwezigen hun gedachten over de school van hun dromen. Aan het eind van de dag overhandigden zij het CvB hun ideeën. In vier werkplaatsbijeenkomsten heeft een groep (die zich daarvoor opgegeven had) deze ideeën nader verkend.

Daarmee was de belangrijkste input voor dit strategische beleidsplan een feit en was het woord gevonden dat aan de basis van alle nieuwe speerpunten ligt, dat de thema's bindt en dat ons handelen richt: vertrouwen. We zien elkaar en we geloven in elkaar. Welke keuzes de vestigingen van het Meridiaan College ook maken, het begint met vertrouwen.

### ***Context***

Het gaat goed met het Meridiaan College. Niet alleen de kwaliteit is op orde, maar (belangrijk in het perspectief van duurzaamheid) de processen die daaraan ten grondslag liggen zijn van een hoog niveau.

Tegelijkertijd zien we nieuwe vraagstukken op ons afkomen die om een antwoord vragen, zoals:

- Het teruglopen van het aantal leerlingen in het basis- en kaderonderwijs;
- Het vinden van kwalitatief goede medewerkers;
- Het bieden van, bij de onderwijsvisie en de leerlingenpopulatie, passende leermiddelen;
- Het recht doen aan verscheidenheid;
- Het zorgen voor goede arbeidsomstandigheden.

We willen niet alleen goed zijn, we willen vooral ook goed blijven. Dat vraagt om voortdurende afstemming en ontwikkeling: doen we de goede dingen, doen we de dingen goed?

Onze vier vestigingen werken, binnen een gemeenschappelijk kader, vanuit een eigen profiel met eigen thema's. Leerlingen, ouders en medewerkers vinden hun basis in die ene vestiging of in het Centraal Bureau. Daarnaast is er de meerwaarde van het Meridiaan College:

- Stabiliteit bieden door financiële solidariteit;
- Denkkraft bundelen op gedeelde belangen;
- Flexibiliteit en continuïteit leveren ten aanzien van werkgelegenheid;
- Deskundige, servicegerichte ondersteuning door het Centraal Bureau op het gebied van personeel, financiën en ICT.

Vanuit deze context willen we de komende vier jaar werken aan de volgende vier speerpunten.

## **Motiveren**

Als het met leerlingen niet goed gaat, ligt dat zelden (zo leert de ervaring) aan de capaciteiten. Het ligt vaak aan de gebrekkige motivatie.

Wij geloven dat iedereen ten diepste uit gemotiveerd is, of op zijn minst gemotiveerd begon. In ons onderwijs willen we bijdragen aan het aanwakkeren van die motivatie. Dat kan natuurlijk niet zonder de hulp van ouders in de thuissituatie. Motiveren doen we vanuit het vertrouwen in onszelf, de ander en in elkaars kunnen. Want wie gemotiveerd is, haalt het beste uit zichzelf en heeft het beste te geven.

In onze communicatie zijn we ondersteunend. We luisteren met aandacht. We leggen de lat hoog, want we gaan uit van vooruitgang, al zal ieder van een ander startpunt vertrekken. We geven kansen, we dagen uit en we werken met ambitieuze, maar haalbare doelen.

Concreet:

- We dagen alle leerlingen, op welk niveau dan ook, uit om te laten zien wat ze kunnen. Dat doen we met excellentieprogramma's, al dan niet in samenwerking met externe partijen. We moedigen leerlingen aan om extra vakken te kiezen, of versneld door de stof te gaan.
- Zittenblijven vindt alleen plaats als dat zinvol is. Het herhalen van de complete stof van een leerjaar is bijvoorbeeld reëel als een leerling veel lestijd heeft gemist. Andere leerlingen worden, middels extra ondersteuning, of met inzet van een lente- dan wel zomerschool, verder geholpen.
- We richten ons onderwijs zodanig in dat leerlingen kunnen groeien. Dat kan betekenen dat een leerling een of meerdere vakken op een hoger niveau volgt. Het kan ook betekenen dat we een tussentijdse overstap naar een hoger diploma mogelijk maken.
- Extra inzet van leerlingen wordt niet alleen aangemoedigd, maar ook middels een plusdocument, zichtbaar gemaakt. Een plusdocument zal leerlingen meer kans bieden bij het vinden van de juiste studie of een passende baan.
- Medewerkers houden een groeidocument (portfolio) bij waarin ze hun ontwikkeling in kaart brengen en hun talent kunnen laten zien. We motiveren en stimuleren medewerkers het beste uit zichzelf te halen.
- Leidinggevend en gaan uit van de kwaliteiten van hun medewerkers. Op alle mogelijke manieren onderzoeken zij met hen de mogelijkheden om gemotiveerd te blijven. Uiteraard gaan onze medewerkers motiverend met elkaar om.

## **Samenwerken**

Het Meridiaan College staat midden in de samenleving. We werken actief aan het voorkomen van polarisatie. Jonge mensen krijgen op onze scholen dat aangereikt waar ze in het leven verder mee komen: kennis, vaardigheden, zelfvertrouwen, inzicht in de wereld van henzelf, maar ook in die van anderen. We willen onze leerlingen zelfstandigheid bijbrengen, maar ook het vermogen om samen te werken, om te luisteren, om open te staan voor de ander, om hulp te bieden en te zoeken. Je bent niet alleen. Je bent niet alleen leerling, je bent ook een burger, een lid van onze maatschappij. De betrokkenheid van ouders is daarbij onontbeerlijk. Vormen doe je samen, ieder van uit zijn eigen verantwoordelijkheid.

We geloven in samenwerking: op onze scholen, tussen onze scholen, tussen besturen. Leerlingen worden gestimuleerd samen te werken, in de klas, maar ook tussen jaarlagen. Ze kunnen vertrouwen op didactisch getalenteerde docenten. Ze mogen zich ontwikkelen in een pedagogisch veilig klimaat. Docenten werken samen in team- en sectieverband.

Onze scholen kennen een sterk eigen profiel. We zijn trots op de uniciteit van iedere vestiging. Voor ouders en leerlingen staat hun school voorop. Medewerkers voelen zich, naast hun school, ook met het Meridiaan College verbonden, wetende dat samenwerking

meerwaarde heeft op het gebied van onderwijs, personeel, financiën en huisvesting. We kennen elkaar, zijn solidair met elkaar, delen kennis en kunde. Ons bestuursbureau ondersteunt daarbij.

Het Meridiaan College staat er goed voor, veel leerlingen willen door ons opgeleid worden. Om kwaliteit te kunnen blijven bieden, kiezen we voor stabiliteit. We willen niet groter worden, maar goed blijven. HNE, HL en MH kennen hun ideale grootte en houden hun marktaandeel vast, VCA stabiliseert door het samengaan met het Prisma College in Het Element.

De besturen in de regio Eemland werken goed samen: op het gebied van huisvesting, PR, het reguleren van leerlingenstromen en de opvang van vluchtelingen worden de krachten gebundeld. Deze samenwerking vraagt voortdurend aandacht, want vanzelfsprekend is het niet. Het Meridiaan College voelt zich, naast het belang van gezonde 'eigen' scholen, zeker ook verantwoordelijk voor een duurzaam, goed en gevarieerd onderwijsaanbod in de regio. Zodat geen kind buiten de boot valt.

Concreet:

- Samenwerking tussen leerlingen wordt gestimuleerd. Verschillen in inzet tussen leerlingen worden opgevangen door niet alleen het eindresultaat, maar ook de werkhouding en het proces onderdeel van de beoordeling te laten zijn. De scrum-methodiek, waarmee op HL en HNE al geëxperimenteerd wordt, is hiervan een voorbeeld.
- Docenten werken samen in hun sectie, maar zij zoeken de samenwerking met andere Meridiaanscholen, bijvoorbeeld als het om heel kleine secties gaat. Worden vakken heel weinig gekozen, dan kunnen de leerlingen van meerdere vestigingen bij elkaar worden gebracht.
- Docenten leren van elkaar door elkaars lessen regelmatig te bezoeken, door aan intervisie te doen. Iedere docent heeft minstens een keer in de vijf jaar als bezoeker van een andere school deelgenomen aan de jaarlijkse Meridiaan-visitatie.
- Iedere vestiging heeft een sterke band met het aanleverend en opvolgend onderwijs. De doorlopende leerlijn staat hierin centraal. Iedere vestiging heeft een goede relatie met het bedrijfsleven. De mogelijkheden die ouders bieden worden gezien en benut.
- We koesteren ons onderwijs aan basis- en kaderleerlingen: de populatie staat onder druk. We blijven streven naar aantrekkelijk onderwijs voor deze doelgroep. We investeren daarin.
- Binnen de regio onderhouden we de samenwerking met andere schoolbesturen: afstemming profilering, regulatie van de leerlingenstroom, zorg dragen voor een volwaardig aanbod binnen alle leerwegen/onderwijssoorten, huisvesting. Het gaat om het belang van leerlingen (en hun ouders).

### **Betrekken**

We willen onderwijs bieden dat leerlingen toerust op een bestaan waarin ze voor zichzelf de goede keuzes maken. We willen bijdragen aan een wereld die duurzaam, vanuit compassie en betrokkenheid, een leven biedt aan de jonge mensen van de toekomst. De burgers van straks zijn de leerlingen van nu.

Je betrokken voelen, begint bij gehoord worden en kennis van zaken hebben.

Wij willen beide bieden. Onze leerlingen worden gevoed met kennis: over de vakken die ze volgen, over de wijze waarop ze zich kennis eigen kunnen maken (het leren leren), over zichzelf, over de wereld om hen heen. Onze medewerkers werken aan hun eigen ontwikkeling: met betrekking tot hun specifieke vak, tot specifieke competenties op het gebied van pedagogiek en didactiek. Iedereen leert, altijd.

We staan open voor ieders visie. We willen horen en luisteren. Leerlingen, ouders, medewerkers (en externe stakeholders) worden actief betrokken bij 'hun school', ieder vanuit het eigen perspectief. De school is niet alleen *voor*, maar ook *van* hen.

Concreet:

- Leerlingen, ouders en medewerkers zijn (actief en passief) betrokken bij beleidsontwikkelingen op hun school. Dat gebeurt op basis van vertrouwen en gelijkwaardigheid met respect voor ieders positie.
- Leerlingen geven hun betrokkenheid bij elkaar vorm door op te treden als coach/tutor. Zij ondersteunen andere leerlingen door bijvoorbeeld bijles te geven of door medementor te zijn.
- Leerlingen analyseren (met coaching) hun resultaten. Zij leren leren, zij leren reflecteren, leren verantwoordelijkheid nemen. Gesprekken over resultaten en het plan van aanpak worden primair *met* leerlingen gevoerd (gedurende de schooldag, maar ook samen met hun ouders op een spreekuuravond) en niet *over* hen.
- Wij zijn een open katholieke school, waarin mensen betrokken zijn op elkaar. We zijn geïnteresseerd in elkaars achtergrond, cultuur en geloof en gaan het gesprek met elkaar aan vanuit het idee dat we van elkaar kunnen leren en elkaar verrijken. Onze identiteit is herkenbaar aan een open manier van communiceren, de school zien als een gemeenschap van mensen (die behoefte hebben aan zorg en aandacht), het streven naar duurzaamheid en samenwerking, het omarmen van solidariteit, het werken vanuit kennis, compassie, waardering en vertrouwen. We organiseren activiteiten die daar blijk van geven.
- Maatschappelijke betrokkenheid, door middel van bijvoorbeeld projecten en stages, is een uitingsvorm van onze identiteit, maakt onderdeel uit van het curriculum en wordt school-breed gedragen. Iedere vestiging organiseert acties voor een goed doel, waar ouders, leerlingen en medewerkers bij betrokken zijn. De maatschappelijke omgeving van de school wordt daarbij nadrukkelijk betrokken.

### ***Het verschil maken***

Wij vertrouwen erop dat iedereen het beste van zichzelf wil laten zien. Onze focus ligt dan ook op dat wat onze mensen, onze leerlingen goed kunnen, dat wat goed gaat. Het leiderschap op alle niveaus staat in het teken van aandacht voor de eigenheid van het individu: om ruimte te maken voor individuele kwaliteiten, om deze kwaliteiten te zien, aan te spreken en te bundelen.

Onze organisatie is erop gericht om barrières weg te nemen, om tot nog beter en uitdagender onderwijs te komen. Dat betekent dat we zorg hebben voor onze leerlingen en medewerkers. We werken aan een omgeving die bijdraagt het leveren van de beste prestaties. Dat betekent dat we zorgen voor een veilige omgeving, waarin leren niet alleen betekent dat je alles meteen goed moet kunnen, maar waarin je in veiligheid mag groeien en ontwikkelen. Van fouten leren we.

In onze wens om steeds uitdagend onderwijs te bieden blijven we zoeken naar vernieuwing. We verdiepen ons in ontwikkelmogelijkheden en richten onze blik, vanuit de kennis die we hebben over onze eigen scholen, actief naar buiten.

Concreet:

- Om leerlingen in de gelegenheid te stellen versneld door leerstof heen te gaan of om vakken op een hoger niveau af te sluiten, laten we onze bestaande kaders los en zorgen dat leerlingen (middels bijvoorbeeld ICT) meer docentonafhankelijk kunnen werken en een individuele leerlijn kunnen volgen. We durven ook het verschil te maken als leerlingen minder uren nodig hebben voor een bepaald vak.
- Docenten werken, samen met hun leidinggevenden, vanuit hun talent aan een persoonlijk ontwikkelingsplan en krijgen ondersteuning op maat (bijvoorbeeld door middel van scholing, studie of onderzoeksmogelijkheden).

- Onze begeleiding aan leerlingen is gericht op het leren kennen van hun individuele behoeften. Daar hoort een sterk mentoraat bij, maar ook bij excellente studiebegeleiding. Zeker als leerlingen een individuele route gaan volgen. Leerlingen krijgen meer mogelijkheden om een persoonlijke mentor of coach te kiezen.
- Onze organisatie kent degelijk arbobeleid, waarin breed aandacht is voor de arbeidsomstandigheden. De tevredenheidsonderzoeken onder ouders, leerlingen en medewerkers laten hoge cijfers zien (minstens gelijk aan het landelijk gemiddelde) en ons ziekteverzuimpercentage is onder het landelijk gemiddelde.
- We hebben actief wervingsbeleid voor nieuwe medewerkers, waarbij we laten zien wie we zijn en laten zien wat we bieden: een aantrekkelijke werkomgeving waar ook medewerkers blijvend leren en ontwikkelen.
- Op iedere school wordt onderzoek gedaan naar passende innovaties die het onderwijs uitdagend en flexibel houden. Curriculum en leermiddelen sluiten aan bij de 21st century skills. ICT is een belangrijk hulpmiddel, maar de docent maakt het verschil.

### ***Onze ambities op een rij***

We bieden kwalitatief goed onderwijs op vier scholen die een sterk profiel kennen dat aansluit bij de eisen die aan jonge mensen worden gesteld en de wensen die zij hebben. Verantwoordelijkheden leggen we zo laag mogelijk in de organisatie, uitgaande van de kwaliteiten die er zijn. We bieden daarbij ruimte voor verscheidenheid: initiatieven van secties en teams worden aangemoedigd.

We maken het verschil. Dat laten we zien in onze organisatie, in de mogelijkheden en kansen die we onze leerlingen en medewerkers bieden om hun eigen keuzes te maken, om hun eigen route te kiezen. We geloven in en vertrouwen op de potentie van onze mensen.

We zijn, door het bovenstaande, een aantrekkelijke keuze voor leerlingen. We bouwen aan hun zelfvertrouwen doordat we uitgaan van vertrouwen. Iedereen kan groeien en (nog) beter worden.

Ons klimaat is zowel veilig als uitdagend. We vragen veel van onze medewerkers en we bieden we veel: goede arbeidsomstandigheden en een ontwikkelingsperspectief passend bij de leeftijdsfase en de talenten. We dragen ons personeelsbeleid zo inspirerend uit dat we o.a. daarmee nieuwe medewerkers trekken.

Onze leidinggevenden zijn zich bewust van hun verantwoordelijkheid en leggen de lat voor zichzelf hoog. Zij zijn in alle omstandigheden een voorbeeld als het gaat om het voorleven en uitdragen van de speerpunten van ons beleid.



## Hoofdstuk II **Samenhang Personeelsbeleid Meridiaan College**

### Visie op personeelsbeleid

#### Strategisch beleidsplan

De belangrijkste doelstelling van het personeelsbeleid van het MC is de ontwikkeling van de competenties van het personeel in relatie tot de vier speerpunten van het strategisch beleidsplan: inspireren, kwaliteit leveren, samen meerwaarde leveren en verantwoordelijkheid nemen.

Dit personeelsbeleid dient op een zodanige wijze vorm gegeven te worden dat medewerkers tot goede prestaties komen in een schoolklimaat waarin zij zich wèl bevinden.

In ons geval betekent dat dat medewerkers zich zodanig ontwikkelen dat

- zij geïnspireerd in hun werk staan en leerlingen op inspirerende wijze lesgeven en zowel hun eigen talenten als die van de leerlingen maximaal te ontplooiën;
- zij bijdragen aan de kwaliteit van de school;
- zij met elkaar samenwerken om meerwaarde te organiseren ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van leerlingen; samenwerken o.a. in de sectie, in de afdeling, in de school met ouders en leerlingen, met de andere vestigingen van het MC en andere scholen en maatschappelijk belanghebbenden in Amersfoort;
- zij verantwoordelijkheid nemen om zichzelf zodanig te professionaliseren dat zij daadwerkelijk kwaliteit leveren en inspirerend zijn voor leerlingen en collega's.

#### Lerende organisatie

Het belangrijkste uitgangspunt voor ons personeelsbeleid is de lerende organisatie.

Een lerende organisatie is een organisatie die er bewust op gericht is het leren en het leervermogen van individuen en groepen als geheel te vergroten en met elkaar te verbinden. Op deze manier ontstaat, mede omdat ook de maatschappelijke omgeving verandert, een continue verandering op individueel, groeps- en organisatieniveau. Deze verandering is steeds gericht verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en op groeien als persoon. Leren van jezelf, leren van elkaar en leren van experts staan centraal.

In een lerende organisatie zijn mensen voortdurend bezig om in relatie tot de doelen van de organisatie waarin zij werken, competenties te ontwikkelen en resultaten te realiseren die van fundamentele betekenis zijn voor hun persoon.

Voor een goed functionerende lerende organisatie is een gezamenlijke visie nodig.

Van CvB en directeurenoverleg mag een strategisch kader verwacht worden dat mede gebaseerd is op input van interne en externe belanghebbenden van de school. Maar een visie wordt pas echt gezamenlijk als het strategisch kader door alle betrokkenen ingevuld wordt met een persoonlijke visie op leren en professionaliseren. Hoe kunnen de strategische doelen het beste gerealiseerd worden en wat is daarvoor nodig? Dat betekent dat het gesprek over de kwaliteit van het onderwijs- en het personeelsbeleid in elke afdeling en/of groep in de school gevoerd moet worden. Het fundamentele leren in organisaties vindt nl. plaats in teams. Leren van en met elkaar, onder andere door goede communicatie, openheid, goede feedback geven en ontvangen.

In de professionele dialoog moet het gaan om vragen als: wat is jouw visie op leren? Wat versta je onder groeien? Hoe ziet een geïnspireerde en inspirerende les eruit en wat is daarvoor nodig? Wanneer vind je dat je het goed doet? De antwoorden raken aan (vaak onbewuste) opvattingen, generalisaties, aannames, beelden en voorstellingen. Ze sturen het handelen en het denken, ook in werksituaties. Pas als we de antwoorden met elkaar delen en er gezamenlijke conclusies uittrekken, vormen we met elkaar een lerende organisatie en kunnen we effectief veranderen.

Een lerende organisatie heeft de volgende kenmerken:

- functioneert in een steeds veranderende omgeving;
- kent een permanente ontwikkeling van beleid met betrokkenheid van alle medewerkers;
- bevordert voortdurende reflectie op eigen doen en denken;
- stimuleert initiatieven en benut talenten;

- faciliteert deskundigheidsbevordering (zoals scholing, coaching en intervisie);
- kent voor iedere medewerker ontplooiingskansen met zijn eigen kwaliteit als vertrekpunt binnen een flexibele organisatiestructuur met een professionele cultuur.

### **Visie op goed werkgeverschap**

Een belangrijke voorwaarde om de doelstellingen van het strategisch beleidsplan van de school te bereiken is goed werkgeverschap.

Traditioneel wordt goed werkgeverschap verbonden aan een aantal beginselen. In de (veelal juridisch geïnspireerde) literatuur worden er meestal drie genoemd:

- Het zorgvuldigheidsbeginsel: hieronder wordt o.a. verstaan dat de werkgever onderzoekt voordat hij besluit, dat hij zijn beslissing motiveert, dat hij proportionele maatregelen neemt en dat hij geen misbruik van zijn bevoegdheden maakt.
- Het vertrouwensbeginsel: dat betekent dat de werknemer mag vertrouwen op verwachtingen die de werkgever wekt.
- Het gelijkheidsbeginsel: werknemers die in dezelfde situatie zitten, worden ook op dezelfde manier behandeld.

Zonder aan het bovenstaande ook maar iets af te willen doen, willen wij goed werkgeverschap toch graag in een breder perspectief zetten.

Goed werkgeverschap kan dan worden beschouwd als 'het gedrag van werkgevers dat optimaal rekening houdt met de belangen en gevoelens van werknemers en van leerlingen/ouders, vanuit de overtuiging dat dit voordeel heeft voor allen'. Daar staat uiteraard ook goed werknemerschap tegenover: 'het gedrag van werknemers dat optimaal rekening houdt met de belangen en gevoelens van werkgevers en van leerlingen/ouders, vanuit de overtuiging dat dit voordeel heeft voor allen'.

Onder goed werkgeverschap verstaan wij concreet:

- Inspirerend leiding geven;
- Verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen en daardoor de professionele ruimte van de medewerkers vergroten;
- Recht doen aan de persoonlijke ontwikkelingswensen van de werknemer in relatie tot de doelstellingen van de school;
- Rekening houden met de levensfase en de privésituatie waarin de werknemer zich bevindt, o.a. door een juiste balans in werk-privé na te streven;
- Vormgeven aan een professionele dialoog en een professionele leergemeenschap, d.w.z. een gemeenschap waarin onderwijsprofessionals duurzaam individueel en samen leren om het onderwijs aan de leerlingen en de resultaten van de leerlingen te verbeteren.

Ook dit breder geformuleerde werkgeverschap moet aan het gelijkheidsbeginsel voldoen, maar moet ook ongelijke situaties, belangen en gevoelens durven voorzien van ongelijke besluiten of maatregelen. Een goed werkgever durft verschil te maken omdat mensen in wezen verschillend zijn. Hij legt dat uit en hij staat daarvoor. Dat noemen we flexibilisering van het personeelsbeleid en dat is de innovatieve uitdaging waarvoor we de komende jaren staan.

## **Kader voor personeelsbeleid**

### **Algemeen**

Uitgangspunt voor het personeelsbeleid is dat het gesprek tussen leidinggevende en werknemer centraal staat en dat er maximale vrijheid is voor beiden om de uitvoering van het beleid zo veel mogelijk op maat te maken en de balans te bewaken tussen wat de werknemer kan en de leerling/organisatie nodig heeft. Dat betekent dat het kader zo minimaal mogelijk wordt gehouden, niet alleen door het CvB op centraal niveau, maar ook door de directie op decentraal niveau.

Wat betreft 'span of control' wordt als richtlijn aangehouden een afdeling van 200 – 300 leerlingen met een personeelsbestand van 20 – 30 medewerkers. Alleen dan is het mogelijk medewerkers in hun ontwikkeling te volgen, te stimuleren en te coachen. Minimaal is daar één gesprek per jaar voor nodig, maar vaker zullen dat er meer zijn.

## **Werving en selectie**

Uitgangspunt is dat de directeur een kwalitatief uitstekende en bevoegde medewerker benoemt binnen de beschikbare ruimte die het formatieplan hem biedt. Als er geen uitstekende en bevoegde medewerker te vinden is, dan is benoeming van een geschikte, onbevoegde docent mogelijk. Er moeten dan wel schriftelijk afspraken gemaakt worden over de benodigde scholing en datum van diplomering.

Vakkennis en pedagogische en didactische competenties vormen de belangrijkste criteria voor kwaliteit en geschiktheid. Daarnaast is de bijdrage van het toekomstig personeelslid aan de doelstellingen van de school en de speerpunten van het beleidsplan een belangrijk criterium. Deze onderwerpen vormen dan ook de kern van het sollicitatiegesprek.

De directeur bepaalt, binnen de algemene beleidskaders voor werving en selectie van het MC, het wervings- en selectietraject, inclusief de keuze voor wervings- en selectie-instrumenten.

De directeur bepaalt eveneens zelf de functieschaal binnen de mogelijkheden van het functiebouwwerk van het Meridiaan College. De trede binnen de betreffende functieschaal wordt bepaald door het CvB en uitgevoerd door de personeelsmedewerkers van de CA. Als de wens bij de directeur bestaat van de normale functieschaal, dan wel van de inschaling binnen de functieschaal af te wijken, is overleg met het CvB noodzakelijk.

## **Introductie, begeleiding en beoordeling van nieuwe medewerkers (voor medewerkers met een tijdelijke aanstelling)**

Elke nieuwe medewerker moet voldoen aan het basisniveau met betrekking tot vakkennis en pedagogische en didactische vaardigheden. Uitgangspunt is de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en zijn competenties in relatie tot de doelen van de school en het team waarin hij werkt. In de begeleiding wordt zo veel mogelijk meegenomen dat men van en met elkaar leert (bijv. coaching door ervaren docenten, intervisie jonge docenten). De beoordeling vindt uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van het tijdelijke contract plaats op basis van een zorgvuldige procedure en aan de hand van te voren vastgestelde criteria. De instrumenten die in de begeleiding en de beoordeling ingezet worden (zoals lesbezoek, coaching, intervisie, 360 graden feedback, leerlingenenquête en zelfevaluatie), blijven onveranderd. Bij ervaren docenten is een versnelde beoordeling (vanaf 6 maanden) mogelijk.

Zie voor de uitwerking hiervan de regeling 'Introductie, begeleiding en beoordeling nieuw personeel OP-OOP' van juni 2016. De regeling is voor OP en OOP apart uitgewerkt.

## **Functioneringsgesprek: ontwikkeling, beoordeling en waardering (voor medewerkers met een vaste aanstelling)**

De principes van de lerende organisatie zijn in het functioneringsgesprek leidend. De leidinggevende voert elk jaar minimaal één gesprek met de medewerker. Van te voren heeft de medewerker een zelfevaluatie geschreven over zijn functioneren in het afgelopen jaar en een concept persoonlijk ontwikkelingsplan voor het komende jaar (niet volgens een dichtgetimmerd format, maar op basis van een 'waar kun je aan denken-lijstje'). Ook de leidinggevende heeft zich van te voren verdiept in het functioneren van de medewerker en hij brengt diens zelfevaluatie, diens pop en zijn eigen waarnemingen in de directievergadering in.

De directie stelt op basis van deze documenten en op basis van resultaten, klachten en/of andere signalen en indrukken vast of de medewerker functioneert of dat er mogelijk sprake is van disfunctioneren. Als de medewerker naar het oordeel van de directie functioneert, volgt een ontwikkeltraject; als er sprake is van disfunctioneren, volgt een onderzoek en, als dat uitmondt in een negatieve beoordeling, een verbetertraject.

In de volgende paragrafen werken we deze twee mogelijkheden uit.

### *Een medewerker functioneert*

In het functioneringsgesprek gaat het over de doelen waaraan de medewerker komend jaar gaat werken, welke groei hij wil doormaken, welke resultaten hij wil bereiken en welke instrumenten daarbij ter ondersteuning worden ingezet.

De persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en zijn competenties, in relatie tot zijn functiebeschrijving en de doelen van de school en het team waarin hij werkt, staan in het gesprek centraal. Het gesprek gaat vooral over de successen van de medewerker, de

resultaten en talenten waar hij trots op is, de competenties waar hij sterk in is en over de vraag hoe hij die nog meer kan benutten en inzetten voor het onderwijs en de leerlingen. Daarnaast gaat het gesprek over zijn leerpunten en leervragen en over wat hij nodig heeft om die leerpunten te ontwikkelen en zichzelf te verbeteren. Tenslotte gaat het gesprek over vragen/dilemma's en ambities/wensen die de medewerker of de leidinggevende heeft. De instrumenten die in de begeleiding ingezet kunnen worden (zoals coaching, intervisie, lesbezoek, 360 graden feedback, leerlingenenquête en assessment), worden in overleg bepaald en afgestemd op de behoefte van de leidinggevende en de medewerker. Het functioneringsgesprek gaat dus vooral over groei en ontwikkeling, maar kan ook over andere onderwerpen gaan, zoals taakbelasting of de werk-privébalans. De gezamenlijk te maken afspraken worden in een overeenkomst vastgelegd en door beiden ondertekend. Doelen en resultaten zijn smart geformuleerd. Instrumenten ter ondersteuning worden concreet benoemd. De overeenkomst kan in een meerjarenperspectief gezet worden.

Het functioneringsgesprek is, los van de beoordeling van het disfunctioneren, niet beoordelend, maar daarmee nog niet vrijblijvend. De leidinggevende geeft in elk gesprek feedback aan de medewerker over de manier waarop deze aan zijn professionele ontwikkeling heeft gewerkt, de mate waarin hij gegroeid is en over de resultaten die hij heeft gehaald. Ontwikkeling kan niet onvoldoende zijn, maar wel stagneren. En daar kan op gecoacht worden. Zowel positieve als kritische feedback wordt schriftelijk en smart gemotiveerd in het verslag opgenomen.

Als er sprake is van structurele stagnatie van ontwikkeling, kan dit natuurlijk gevolgen hebben voor de beoordeling van de basiskwaliteit. Deze basiskwaliteit is vastgelegd in de functiebeschrijving FUWA-VO en de competenties van de Wet Bio. Hierover meer in de volgende paragraaf.

#### *Een medewerker disfunctioneert*

Een medewerker disfunctioneert als hij niet voldoet aan het basiskwaliteit die hoort bij zijn functiebeschrijving en de competenties die bij zijn functie horen. Het Meridiaan College baseert zich daarbij op de functiebeschrijvingen van het handboek FUWA-VO en op de competenties van de Wet Bio. In de basiskwaliteit moet er op drie domeinen voldoende worden gepresteerd: onderwijsinhoud, didactische werkvormen en pedagogische relatie. Vanuit het strategisch beleidsplan van het MC kunnen hieraan een of meer speerpunten toegevoegd worden. Elke vestiging heeft daarnaast de vrijheid om hieraan – van te voren - specifieke eisen toe te voegen vanuit school, afdeling of sectie.

Als er een vermoeden is van disfunctioneren, dan is de volgende stap dat de leidinggevende dit aan de medewerker meldt. Hij geeft aan op grond waarvan hij dat denkt, kondigt een onderzoek aan en bespreekt de instrumenten die in het onderzoek gebruikt gaan worden (bijvoorbeeld lesbezoek, 360 graden feedback, leerlingenenquête). Dit onderzoek wordt zo snel mogelijk uitgevoerd, maar uiterlijk binnen 2 werkweken. De betreffende medewerker krijgt een kopie van het onderzoeksverslag.

Als de beoordeling positief is, gaat de medewerker een regulier ontwikkeltraject in, als de beoordeling negatief uitvalt, een verbetertraject.

De beoordeling vindt dus niet meer plaats op basis van een puntensysteem (zoals nu), maar op basis van een transparante en smart geformuleerde argumentatie met betrekking tot resultaten, competenties en functioneren in het team.

Als een medewerker disfunctioneert, worden afspraken gemaakt over smart geformuleerde verbeterpunten en over de instrumenten (bijvoorbeeld coaching, scholing, supervisie) die ingezet worden om de kwaliteit op voldoende niveau te krijgen. Het vervolggelbesprek vindt binnen een half jaar plaats en eindigt met een nieuwe beoordeling. Wanneer het verbetertraject na een half jaar niet tot een voldoende beoordeling heeft geleid, wordt de directeur bij de beoordeling betrokken en wordt het CvB geïnformeerd middels het dossier. Wanneer afdelingsleider en directeur na een half jaar opnieuw een onvoldoende geven, wordt de medewerker in een demotie-, outplacement- of exittraject geplaatst. In de beide laatste gevallen wordt de medewerker overgedragen aan het CvB, die in overleg met een juridisch adviseur het externe traject uitvoert.

Het oordeel van de leidinggevende is voor beroep ontvankelijk via de normale procedure en volgorde: directeur > CvB > externe klachtencommissie of rechter.

De betreffende medewerker heeft in elke fase van de bespreking van zijn disfunctioneren de mogelijkheid iemand mee te nemen naar het gesprek. De persoon in kwestie neemt er niet aan deel, maar kan luisteren, aantekeningen maken en met de medewerker napraten.

#### *Verschillende vormen van waardering*

Wanneer een medewerker functioneert, wordt hij gestimuleerd om zichzelf te verder te ontwikkelen en te verbeteren. Als hij daarvoor ondersteuning nodig heeft in de vorm van bijvoorbeeld coaching of scholing, dan krijgt hij die binnen de op school aanwezige expertise en scholingsmogelijkheden. Wanneer hij persoonlijke wensen heeft op het gebied van zijn ontwikkeling, kan hij deze inbrengen in het gesprek met zijn leidinggevende. Het kan zijn dat de medewerker een ontwikkelings- of scholingstraject wil volgen dat duurder is dan het budget dat hij hiervoor ter beschikking heeft. Het kan ook zijn dat hij heel andere wensen heeft, bijvoorbeeld het uitvoeren van een bepaalde taak binnen de school die de medewerker ambieert, of het mogen volgen van een ervaringsstage op een andere school of instelling, het mogen uitvoeren van een onderzoek, het maken van een buitenlandse studiereis, een roosterfaciliteit, minder verantwoordingsplicht; in de schalen 1-8 kan ook gedacht worden aan een gratificatie. Dit zijn slechts voorbeelden, het is geen uitputtende opsomming. Medewerkers worden van harte uitgenodigd om zelf met voorstellen te komen die voor hun persoonlijke ontwikkeling in relatie tot de schooldoelstellingen van belang zijn.

Medewerkers moeten er rekening mee houden dat wensen gefaseerd gehonoreerd worden als ze niet in de budgettaire ruimte van de school passen.

#### *Hogere schaal*

Voor docenten is er nog een andere vorm van waardering nl. het bevorderd worden naar een hogere schaal. Omdat de functiemix inmiddels gerealiseerd is en de beoordeling niet meer voorziet in een beoordeling 'voldoende' of 'goed', stappen we wat dat betreft over op een andere systematiek. Elk jaar wordt in september door de CA uitgerekend hoeveel nieuwe LC- en LD-functies nodig zijn om aan de functiemix te voldoen. Deze functies worden per vestiging uitgezet en docenten kunnen hier dan op solliciteren. Wat betreft criteria wordt ook hier de basis gevormd door de MC-breed vastgestelde functiebeschrijvingen LC en LD en de competenties die hier bij horen volgens de Wet Bio. Voor de rest zijn vestigingen vrij in de procedure en de wijze van toetsing van de kwaliteit. Zoals het een lerende organisatie betaamt, gaan wij er als CvB wel vanuit dat de directeuren hun procedures onderling uitwisselen en zoveel mogelijk afstemmen.

Ook voor OOP geldt dat zij binnen FUWA-VO carrièremogelijkheden hebben. Zo kan een conciërge bijvoorbeeld doorgroeien naar technisch medewerker facilitaire dienst. Of een administratief ondersteuner naar administratief medewerker of directiesecretaresse. Ook hier geldt natuurlijk dat de nieuwe functie beschikbaar moet zijn en dat er niet alleen een hogere schaal bij hoort, maar ook een hoger functieniveau met daarbij behorende functiebeschrijving en competenties."

#### **Nascholing en professionalisering**

In een lerende organisatie zijn mogelijkheden voor scholing en professionalisering essentieel. Deze mogelijkheden bestaan op individueel niveau, op vestigingsniveau en op MC-niveau en ze zijn er voor alle personeelscategorieën: OP, OOP en directie.

Onder de naam Meridiaan Academie wordt aan medewerkers de mogelijkheid geboden hun competenties verder te ontwikkelen. Het aanbod van de Meridiaan Academie wordt mede vastgesteld op de behoeften die voortkomen uit de persoonlijke ontwikkelingsplannen van de medewerkers.

Voor de hoogte van het persoonlijk budget voor professionalisering in tijd en geld en voor verdere details verwijzen wij naar het Centraal Professionaliseringsplan 2015-2016.

Wij verwachten van werknemers dat ze de beschikbaar gestelde tijd en geldmiddelen ook daadwerkelijk aan scholing en professionalisering besteden, binnen of buiten de school. Scholing is geen recht, maar een plicht. Het gaat niet om de vraag óf je jezelf gaat scholen maar om wát je gaat doen.

## **Taakbeleid**

Het taakbeleid is vastgelegd in de notitie "Kaderregeling taakbeleid" uit 2015 (een update van de regeling uit 2009). De CAO-VO verhindert tot nu toe om deze regeling inhoudelijk te wijzigen, anders dan met 2/3 van de individuele stemmen van alle medewerkers. Omdat dit op centraal niveau een moeilijk begaanbare weg is, hebben de directeuren de ruimte om jaarlijks afspraken over wijzigingen in het taakbeleid te maken met de DMR, afhankelijk van het formatiebudget en het activiteitenplan van dat jaar.

## **Demotie, outplacement en exittraject**

Wanneer blijkt dat de medewerker onvoldoende in staat is de noodzakelijke basiskwaliteit te verwerven, wordt er gekeken naar een meer passende andere baan binnen of buiten het MC. Een demotie- of outplacementtraject wordt ingezet bij driemaal achtereen een score 'onvoldoende' in het functioneringsgesprek. Op verzoek van de medewerker kan dit ook eerder.

In geval van een outplacement of exittraject met een vaststellingsovereenkomst of een procedure bij de kantonrechter is overleg vereist met het CvB.

Het CvB legt na elke schooljaar geanonimiseerd verantwoording af aan de CMR over het aantal mensen dat van demotie of outplacement gebruik maakt en hoe dat gelopen is.

## **Overgangsfase**

Als overgangsfase van de driejarige gesprekkencyclus naar een jaarlijks functioneringsgesprek is het voorstel om een termijn van 2 jaar aan te houden. Iedere medewerker die in het schooljaar 2015-2016 in de huidige gesprekkencyclus is gestart, heeft het recht deze af te maken. Desgewenst kan hij/zij overstappen naar de nieuwe regeling met een jaarlijks functioneringsgesprek. Met ingang van het schooljaar 2019-2020 zit elke medewerker in de nieuwe regeling.

Een goede uitvoering van de nieuwe functioneringsgesprekken valt of staat met de bekwaamheid van de leidinggevenden om deze gesprekken goed te kunnen voeren. In de bevordering daarvan zal in de komende jaren geïnvesteerd worden.

## **Tot slot de belangrijkste veranderingen op een rij**

- In ons personeelsbeleid staan leren, ontwikkelen, groeien en verbeteren centraal.
- Daarom laten we de beoordelingen 'voldoende' en 'goed' vallen. Het gaat om een doorgaande lijn van ontwikkeling en groei; de ervaring van de afgelopen jaren heeft geleerd dat beoordeling en daaraan gekoppelde beloning niet altijd stimulerend werken; coachen en belonen in de vorm van ontwikkelingsmogelijkheden wel. Daarop gaan we dus meer inzetten.
- De leidinggevende en de medewerker zijn samen eigenaar van het gesprek over de ontwikkeling. Zij sluiten samen een overeenkomst met doelen en resultaten en de daarbij benodigde ondersteuning.
- Er is geen dichtgetimmerde regeling maar een simpel kader met veel ruimte voor maatwerk op basis van behoeften/wensen van de werknemer en zijn leidinggevende, waarbij rekening gehouden kan worden met diversiteit in leeftijd, ervaring, functiecategorie e.d.
- Het instrumentarium aan hulpmiddelen dat ingezet kan worden bij de begeleiding en de beoordeling is niet verplicht. Leidinggevende en medewerker kunnen uit een groot en up-to-date aanbod zelf jaarlijks een keuze maken.
- De leidinggevende geeft feedback op basis van een overeenkomst.
- Elke medewerker die functioneert, kan meteen in aanmerking komen voor diverse scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden. Hij kan ook zelf wensen indienen.
- Een medewerker die disfunctioneert, kan na één jaar in een demotie-, outplacement of exittraject geplaatst worden.
- Scholing is een plicht, geen recht.

**Nota bene**

Met de vaststelling van deze notitie 'Visie op en kader voor vernieuwing van het personeelsbeleid' door het CvB en de instemming daarvoor van de CMR vervallen de volgende kaderregelingen en notities:

- Kaderregeling 'Werving en selectie van docenten en oop' van april 2013
- Kadernotitie 'Ontwikkelen, beoordelen en belonen' van april 2013
- Kadernotitie 'Functiemix' van april 2013
- Notitie 'Verruiming kaders functiemix' van november 2014
- Notitie 'Samenhang Personeelsbeleid Meridiaan College' van oktober 2014

De volgende notities en regelingen blijven bestaan:

- Regeling 'Introductie, begeleiding en beoordeling nieuw personeel OP-OOP' uit juni 2016.
- Centraal Professionaliseringsplan uit 2015.
- Kaderregeling 'Taakbeleid' uit 2016 (update van de regeling uit 2009).
- Beleidsplan 'Ziekteverzuimpreventie en -begeleiding' uit juni 2016.
- Arbobeleidsplan uit november 2011.
- Regeling 'Tijdelijkheid van taken' uit maart 2011.
- Beleidsnotitie 'De gezonde school' uit september 2015.

## Hoofdstuk III Het Nieuwe Eemland: de school

### De schoolorganisatie

De verantwoordelijkheid voor wat primair belangrijk is in ons onderwijs, ligt bij de docent en de mentor. Door kleinschalige teams samen te stellen bestaande uit mentoren en een aantal docenten die aan dezelfde klassen lesgeven, proberen wij de pedagogisch-didactische aanpak zo goed mogelijk te waarborgen.

De schoolleiding bestaat uit een rector, twee conrectoren en zes teamleiders.

De rector, mw. M. Swets, vormt samen met de twee conrectoren, mw. A. van Mieghem en dhr. P. Tilman, de directie.

De conrectoren zijn verantwoordelijk voor het onderwijsbeleid in de onder- en bovenbouw en secties. Het personeelsbeleid ligt ook bij hen.

De teamleiders geven leiding aan de docenten in hun team, richten zich op het beleid van hun afdeling en leggen de focus op de klassen, de leerlingen en hun ouder(s)/verzorger(s).

Conrector onderbouw: mw. Van Mieghem

Teamleiders:

- 1 mavo/havo en 2 mavo: mw. E. Pierik
- 1 havo/vwo, 2 havo en 3 havo: dhr. F. Engelen
- 1, 2 en 3 vwo en 1, 2 en 3 gymnasium: mw. S. Tijssen

Conrector bovenbouw: dhr. Tilman

- 3 en 4 mavo: mw. J. Reijmer
- 4 en 5 havo: mw. I. Afman
- 4, 5 en 6 vwo en gymnasium: mw. M. Holwerda.

Daarnaast zijn er de volgende functionarissen:

Secretaris eindexamen: dhr. P. Tilman

Decanen mavo: dhr. W. Olde Meule

Decaan havo: mw. D. Kooi

Decaan vwo: dhr. H. Heerdink

Leerlingbegeleiders: mw. M-J. Navis en mw. M. Goossen

Zorgcoördinator havo: mw. M. Dekker

Zorgcoördinator mavo en gymnasium onderbouw: mw. N. Leemreis

Zorgcoördinator vwo en gymnasium bovenbouw: mw. S. van Paridon

Orthopedagoog: mw. L. Lammers

Intern begeleider: mw. R. Küchler

Verzuimcoördinator bovenbouw: mw. M. Receveur

Verzuimcoördinator onderbouw en mavo: mw. P. van den Klashorst

Vertrouwenspersonen leerlingen: mw. M. Verkes en dhr. C. Wieman

Remedial Teachers: mw. C. Müller, mw. L. van de Haterd en mw. P. de Groot

Anti-pestcoördinatoren: mw. E. Pierik en mw. M. Goossen

### Aantal leerlingen en medewerkers

De school kent 1310 leerlingen en 140 medewerkers.

### Het gebouw

De school is gevestigd in een prachtig rijksmonument aan de Daam Fockemalaan. De rustige omgeving zorgt voor een goed onderwijsklimaat. Grootte, ligging en alle faciliteiten op één locatie maken de school tot een veilige leeromgeving.

Het gebouw beschikt over uitstekende sportfaciliteiten, een authentieke aula voor presentaties en voorstellingen, een muzieklokaal en tekenlokalen. Verder zijn er goed ingerichte practicumlokalen voor vakken zoals science, biologie, natuurkunde, scheikunde en NLT.



### **Toelating en klassengrootte**

Leerlingen zijn welkom als het advies van de basisschool minimaal Mavo is.

Het aantal leerlingen per klas ligt bij de mavo rond de 28 leerlingen en bij de havo en het vwo rond de 30 leerlingen.

Het aantal klassen/groepen is dit schooljaar 50.

## **Hoofdstuk IV Het Nieuwe Eemland: onderwijs**

### **Het aanbod**

Het Nieuwe Eemland is een school voor Gymnasium, Vwo, Havo en Mavo. Daarnaast heeft de school het predicaat Topsportvriendelijke school gekregen. Afgelopen jaar zijn we aangesloten bij het WON-netwerk (wetenschapsoriëntatie Nederland) en vanaf dit jaar zijn wij een U-talentschool.

Het aanbod van Het Nieuwe Eemland komt tegemoet aan talentontwikkeling, excellentie en brede ontplooiing:

- Gymnasium tot en met mavo
- Heterogene brugklassen, klas 1 mavo/havo en klas 1 havo/vwo
- Overstap van 1 vwo naar 2 gymnasium
- Cambridge Engels standaard voor het gymnasium en vwo
- Talentklassen onderzoek, wereld, kunst en sport (vanaf 2017-2018)
- Versterkt Engels voor elke leerling (vanaf 2017-2018)
- Wetenschapsoriëntatie in gymnasium en vwo onderbouw en klas 4
- Excellentietrajecten
- Een havo en een vwo-klas leerjaar 2 en 3 met Cambridge Engels
- Een mavo-klas leerjaar 2 met Engels eXtra Learning
- In de bovenbouw mavo: handenarbeid
- In de bovenbouw havo en vwo: tekenen, muziek en drama
- Topsportvriendelijke school: leerlingen combineren topsport met school
- Toptalentschool: leerlingen combineren toptalent met school
- Sportklassen in de onderbouw, LO 2 voor bovenbouw mavo en BSM voor bovenbouw havo en vwo
- Internationale projecten
- Culturele activiteiten
- Excursies en werkweken
- Toneel, muziekkavonden en talentenjacht
- Activiteiten ten behoeve van de identiteit van de school
- Maatschappelijke stages.

### **Visie op het onderwijs**

De kern van ons onderwijs ligt bij het primaire proces: de docent en de mentor met de leerling in de klas. Het betekent dat de docent zijn/haar vak inspirerend en op niveau geeft en dat hij/zij de leerling het onderwijs en de begeleiding geeft die hij/zij nodig heeft.

In onze visie op onderwijs en op begeleiding en in onze schoolorganisatie brengen wij dit tot uitdrukking.

Onze school zorgt voor:

- een veilige leeromgeving (Leren in Veiligheid)
- kwalitatief goed onderwijs
- leerlingen actief in de les (Activerende didactiek en Samenwerkend leren)
- het rekening houden met verschillen en onderwijs op maat
- het uitdagen van leerlingen om (onvermoede) talenten te ontwikkelen en te laten zien (excelleren)
- brede ontplooiing
- betrokken en verantwoordelijk.

De lessen duren 70 minuten. Deze lesduur geeft de docent de mogelijkheid de visie in praktijk te brengen. De afspraken van Leren in Veiligheid zorgen ervoor dat er een veilige en vriendelijke werksfeer in de klas heerst. De leerprestaties van de leerlingen worden hiermee bevorderd.

De les is zo ingericht dat er verschillende werkvormen aan bod komen: instructie, zelfstandig werken en leren van en met elkaar. Doordat leerlingen actief aan de gang gaan, wordt het leren bevorderd.

De lokalen zijn ingericht met digitale schoolborden die hiertoe bijdragen.

De docent houdt rekening tijdens de les met de verschillen tussen leerlingen. Die verschillen kunnen bijvoorbeeld liggen op het gebied van aanleg, zelfstandigheid, interesse en/of tempo.

Elke vaksectie zorgt ervoor dat de programma's vanaf klas 1 tot en met de eindexamenklas op elkaar afgestemd zijn. In de vakwerkplannen is aandacht voor de doorlopende leerlijn. Docenten overleggen regelmatig over het programma dat per leerjaarjaar gegeven wordt. Dat geldt ook voor de toetsen. Van de resultaten worden stelselmatig analyses gemaakt en, indien nodig, vinden er aanpassingen plaats.

De betrokkenheid en verantwoordelijkheid van leerlingen, ouders en medewerkers worden bevorderd door met elkaar in gesprek te zijn. Wederzijds respect is daarbij het uitgangspunt. De actieve leerlingenraad en oudercommissie laten dat onder andere zien. Initiatieven van leerlingen worden zoveel mogelijk gehonoreerd.

### **Kwaliteit**

Op elk niveau wordt de kwaliteit bewaakt. De mentor bespreekt met de leerling zijn resultaten en maakt een plan van aanpak om het resultaat, waar nodig, te verbeteren. De teamleider doet hetzelfde met de mentoren van zijn team: zij analyseren regelmatig de resultaten van de leerlingen en maken een plan van aanpak. Ook de corrector past deze procedure toe met de teamleiders ten aanzien van de leerjaren en afdelingen.

De secties maken een analyse en een plan van aanpak naar aanleiding van de resultaten na elk rapport.

In de schoolleiding komen alle gegevens tezamen en worden vervolgstappen uitgezet.

In de beoordelingscyclus is het resultaat dat een docent behaalt voor zijn vak, een beoordelingscriterium.

Elk jaar vindt er een kwaliteitsonderzoek plaats onder leerlingen, ouders, onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel.

De inspectie heeft de afgelopen jaren steeds het basisarrangement toegekend. Het inspectieoordeel naar aanleiding van het inspectiebezoek in januari 2014 was voldoende. Het examenresultaten van de havo liggen boven het landelijk gemiddelde, van de mavo en het vwo iets onder het landelijk gemiddelde.

Elke medewerker volgt scholing in het kader van zijn of haar ontwikkeling. Deels wordt deze scholing door school georganiseerd, deels is het scholing op maat.

### **Taalbeleid**

Ons doel is om de taalvaardigheid van leerlingen te verhogen door taal bij alle vakken een belangrijke rol te laten spelen. Taal is namelijk voor ieder vak cruciaal. Er zijn drie schoolbrede afspraken:

1. Leesboek mee: Alle leerlingen nemen elke dag een leesboek mee. Ze kunnen lezen tijdens opvanguren, na repetities, als er lestijd over is of als rustmoment in de les.

2. De tapo's: Deze taalposters, begrijpend lezen, het maken van een onderzoeksverslag, het houden van een mondelinge presentatie en studerend lezen, geven leerlingen houvast tijdens de les als het gaat om verschillende taalvaardigheden in de vorm van een stappenplan.

3. APA-systeem voor bronvermelding: Vanaf leerjaar 3 willen we dat alle leerlingen hun bronnen in verslagen op dezelfde manier vermelden.

In de eerste klas worden taallessen gegeven. Daarnaast worden er in klas 1 en in 2 mavo, 3 havo, 3 vwo en 3 gymnasium gestandaardiseerde toetsen afgenomen. Leerlingen die een onvoldoende scoren, krijgen extra taallessen.

### **Rekenbeleid**

In elk leerjaar worden rekenlessen gegeven. Er worden in klas 1, 2 mavo, 3 havo, 3 vwo en 3 gymnasium gestandaardiseerde toetsen afgenomen. Leerlingen die een onvoldoende halen, krijgen extra rekenlessen.

Dat geldt ook voor de bovenbouw.

### **Het bevorderen van excellentie**

Op allerlei manieren worden leerlingen uitgedaagd zich verder te ontwikkelen en hun talenten te laten zien. Dit gebeurt in de klas, maar ook buiten de klas met het aanbieden van talentprogramma's. Leerlingen worden gestimuleerd een extra vak te kiezen in de bovenbouw mavo, havo en vwo/gymnasium.

Elke eerste klasser doet mee met de Kangeroewedstrijd en leerlingen in de bovenbouw met de Olympiade. Leerlingen doen mee met de Amersfoorts scholieren dictee en er is een debatclub die meedoet aan debatwedstrijden.

## **Hoofdstuk V Het Nieuwe Eemland: zorg en begeleiding**

*Welbevinden is voorwaarde voor schoolsucces.* Het Nieuwe Eemland wil dat elke leerling zich veilig en prettig voelt. Goed onderwijs impliceert goede begeleiding en goede zorg.

Onze school is zo ingericht dat elke leerling met zijn of haar kwaliteiten de mogelijkheid krijgt zich optimaal te ontplooien. Wij willen dat er niet alleen goede resultaten behaald worden door elke leerling, maar ook dat hij of zij met plezier naar school gaat.

De leerling, zijn of haar ouders/verzorgers en de medewerkers van de school vormen één geheel om bovenstaande te bereiken.

Dit zorgplan geeft inzicht hoe de begeleiding en zorg voor de leerlingen vorm en inhoud krijgt. Het plan verheldert de begeleidings- en zorgroute en de inzet van mensen. Ook de verantwoordelijkheden, rollen en taken van de betrokkenen worden beschreven.

In de volgende hoofdstukken wordt de begeleidings- en zorgstructuur beschreven. De visie van Het Nieuwe Eemland op begeleiding en zorg vormt daarvoor de basis.

### **Visie op onderwijs en begeleiding**

Het Nieuwe Eemland wil elke leerling met zijn of haar kwaliteiten de mogelijkheid bieden zich optimaal te ontplooien en zich thuis te voelen. Onze school biedt leerlingen een veilig pedagogisch klimaat, waarin duidelijk is wat leerlingen en ouders kunnen verwachten. Orde, rust en regelmaat leggen de basis voor een veilig schoolklimaat, waar in harmonie en respect met elkaar en met leerlingen wordt gewerkt.

Individuele verschillen in talenten en leerstijlen vormen een belangrijk uitgangspunt in ons onderwijs. Leerlingen ontvangen ondersteuning en structuur bij het doorlopen van hun opleiding in het voortgezet onderwijs. De school wil leerlingen stimuleren en daarbij rekening houden met hun mogelijkheden. Goede schoolresultaten en sociaal-emotioneel welbevinden gaan hand in hand. Begeleiding van de leerling met speciale onderwijsbehoeften is de verantwoordelijkheid van alle betrokkenen: leerling, docent, mentor, ouders/verzorgers en specialisten binnen en buiten de school. **Passende begeleiding** vraagt om een open houding en een intensieve samenwerking van alle betrokkenen.

Voor leerlingen is het steeds meer van belang geworden in hun schooltijd ook te leren "in te groeien in de toekomstige maatschappelijke wereld". Er worden aan hen steeds meer en vaker eisen gesteld op het gebied van zelfsturing, reflectie, goede keuzes leren maken en sociale vaardigheden.

Dat vraagt een “kijk op leerlingen”, een “alertheid op leerlingengedrag” en daarop volgend een adequate benadering en eventuele begeleiding. Het handhaven en bewaken van de normen en waarden van Het Nieuwe Eemland is (dan) ook een andere, belangrijke kant van de leerlingbegeleiding.

### **Visie op leerlingenzorg**

Leerlingenzorg bestaat uit alle pedagogische en didactische maatregelen waarmee de school leerlingen ondersteunt in hun leer- en ontwikkelingsproces. De leerlingenzorg draagt ertoe bij dat de leerling zijn/haar persoonlijke doelstellingen haalt, zijn/haar competenties ontwikkelt en zich kwalificeert voor de periode na het voortgezet onderwijs.

De zorgactiviteiten vinden plaats tijdens en buiten de onderwijsactiviteiten. Bij onze onderwijskundige visie past een systeem van integrale leerlingenzorg: denken en handelen vanuit het belang van de leerling. Dit betekent dat er een sterke relatie is tussen het onderwijsproces en **de leerlingenzorg en -begeleiding**. Zorg in het onderwijs is lastig, omdat aan één kant onderwijs en zorg verschillende dingen zijn, terwijl aan de andere kant onderwijs en zorg niet los van elkaar kunnen worden gezien. Met de zorg die we aanbieden zorgen we ervoor dat de leerlingen zo goed mogelijk “in hun vel zitten”, zodat ze zich volledig kunnen concentreren op hun leerproces en de sociale activiteiten op school. Pas wanneer dit het geval is, kunnen leerlingen zich optimaal ontplooiën. Door goede zorg zal het rendement hoger zijn, waardoor de doorstroming en de examenresultaten worden bevorderd.

### **Zorgstructuur**

#### **Regulier en specifieke zorg**

Wij onderscheiden **reguliere** en specifieke begeleiding en zorg.

De reguliere begeleiding vindt plaats in de klas door de docenten, de mentor, de teamcoördinator en de conrector. Deze reguliere begeleiding wordt aangeduid als de **basisondersteuning**. Signalen die erop wijzen dat een leerling **specifieke zorg** nodig heeft, komen terecht bij de zorgcoördinator. De zorgcoördinator brengt in kaart, eventueel met behulp van het intern zorgteam, welke zorg er nodig is en of deze intern of extern geboden kan worden. De reguliere en specifieke begeleiding verloopt in verschillende stappen van een vast proces. Deze stappen worden **Professionele Momenten (PM)** genoemd.

#### **Aannamebeleid (PM-0)**

De begeleiding begint al bij de aanmelding voor Het Nieuwe Eemland. In het kader van de Zorgplicht, worden alle aangemelde leerlingen gescreend door een orthopedagoog. Door de orthopedagoog wordt een inschatting gemaakt of de aangemelde leerlingen direct toelaatbaar zijn, direct af te wijzen zijn of dat zij een specifieke ondersteuningsbehoefte hebben. Dit gebeurt aan de hand van de informatie van ouders en de basisschool. Indien nodig, wordt gebruik gemaakt van informatie van externe hulpverleningsorganisaties. Dit gebeurt uiteraard uitsluitend met toestemming van de ouders. Er wordt een inschatting gemaakt van de ondersteuningsbehoeften van de leerling en **of en hoe** onze school deze zorg kan verlenen. Wanneer de specifieke zorg binnen Het Nieuwe Eemland aanwezig is, wordt dit direct preventief ingezet. Voor de leerlingen waarbij sprake is van een extra ondersteuningsbehoefte, wordt een Ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld door de orthopedagoog.

Daarnaast vindt er **in de eerste klas** een screening plaats op het gebied van taal en rekenen. Ook vult elke leerling een schoolvragenlijst in, SAQI, die aangeeft hoe het gesteld is met het welbevinden. Op basis van deze informatie kan direct een kortdurend ondersteuningstraject preventief worden ingezet. Voorbeelden hiervan zijn Remedial Teaching (RT) of sociale vaardigheidstraining. Tevens kan de mentor alert zijn op verschillende signalen.

Als een leerling zich aanmeldt in klas 2 of hoger, vindt er een overdracht plaats tussen de school van herkomst en onze school. Ook wordt gesproken met de ouders van de leerlingen. Deze informatie vormt de basis voor de zorg die de nieuwe leerling nodig heeft. Ook bij deze aanmelding wordt de orthopedagoog betrokken.

## Professionele Momenten (PM)

Op Het Nieuwe Eemland wordt de zorg ingevuld door middel van het houden van PM. Een PM ontstaat als een leerling met de huidige ondersteuning die hij/zij heeft, zich niet voldoende kan ontwikkelen en/of functioneren. Een PM geeft daarnaast aan in welke fase van zorg een leerling binnen de school zit. Per PM zijn interventies/begeleiding aanwezig, die kunnen worden ingezet voor een leerling. Allereerst wordt voor alle leerlingen de **basisondersteuning** geboden. De basisondersteuning geldt voor alle leerlingen en is voor alle leerlingen hetzelfde.

Wanneer de basisondersteuning niet voldoende ondersteuning biedt voor een leerling, komen zij in de volgende fase van de zorg binnen de school, namelijk PM 1.

De begeleiding en zorg op Het Nieuwe Eemland kent drie PM. Wanneer de interventies, voortkomend uit een PM, **geen of niet voldoende** effect hebben voor een leerling, verschuift deze naar het volgende Professioneel Moment. Bij elk PM worden de ouders van de desbetreffende leerling betrokken.

### PM-1

Wanneer een leerling niet voldoende ondersteuning heeft aan de basisondersteuning, komt hij/zij automatisch in PM-1. Het PM bestaat uit collegiale consult tussen verschillende functionarissen. Dit betreffen de mentor, vakdocenten, verzuimcoördinator, veiligheidscoördinator, EHBO en decaan. Hierbij draagt de mentor er zorg voor, dat er minimaal twee interventies worden uitgevoerd.

### PM-2

Wanneer een leerling niet voldoende ondersteuning heeft aan de interventies van PM-1, komt deze automatisch in PM-2. Het PM bestaat uit de bespreking tussen de mentor, teamcoördinator en zorgcoördinator. De afspraken / interventies die hieruit voortkomen, worden door de mentor teruggekoppeld aan de docenten van de desbetreffende leerling middels een bespreking. Hierbij draagt de mentor er zorg voor, dat er minimaal twee interventies worden uitgevoerd. Functionarissen die een rol kunnen spelen in PM-2, betreffen de Remedial Teacher (RT) en vertrouwenspersoon. Ook kan een bepaalde training worden gevolgd, zoals een faalangstreductietraining, examentraining of sociale vaardigheidstraining.

### PM-3

Wanneer een leerling niet voldoende ondersteuning heeft aan de interventies van PM-2, komt deze automatisch in PM-3. Het PM bestaat uit het intern zorgoverleg. De leerlingen uit PM-3 zijn de zogenoemde 'zorgleerlingen'. Voor deze leerlingen wordt zo nodig een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld. Daarin worden de bevorderende en belemmerende factoren van de leerling in kaart gebracht, de ondersteuningsbehoeften en de doelen. Met de leerling en zijn/haar ouders zullen afspraken gemaakt worden over de begeleiding, maar ook over de te verwachte opbrengsten.

De mentor kan in overleg met de zorgcoördinator de leerling aanmelden voor het intern zorgteam, indien de interventies die in PM-1 en PM-2 hebben plaatsgevonden **geen of niet voldoende** effect hebben gehad. Voor PM-3 vult de mentor altijd een 'zorgformulier' in voor de zorgcoördinator, waarin de hulpvraag geformuleerd wordt. Tevens staan de eerder uitgevoerde interventies vermeld op het formulier.

In het intern zorgoverleg (IZO) zal er geprobeerd worden om de hulpvraag te beantwoorden en indien noodzakelijk met een goed omschreven advisering te komen.

De mogelijkheden kunnen zijn:

- terug naar de mentor met tips en adviezen
- aanmelding ZAT
- verwijzing interne hulpverlening
- verwijzing naar externe instanties

## **Intern zorgteam**

Docenten en mentoren worden ondersteund door het intern zorgteam bestaande uit de zorgcoördinatoren, leerlingbegeleiders, intern begeleider en orthopedagoog. Dit team komt om de 6 weken bij elkaar. De inhoud van de bijeenkomsten bevat de besprekingen van de leerlingen die zorg nodig hebben, doorverwijzingen naar een van de disciplines binnen het zorgteam en andere zorgverleners. Daarnaast zet het intern zorgteam zorgonderwerpen uit binnen de school.

Begeleidingsactiviteiten gericht op de leerlingen en docenten:

- contacten leggen
- overleggen zowel intern als extern
- individuele gesprekken voeren
- ondersteuning aanbieden
- zoeken naar oplossingen
- doorverwijzen intern/extern
- ondersteunen bij bestaande hulpvragen.

Overige activiteiten:

- bewaken zorgproces
- opzetten zorgroute
- organisatie studiedagen m.b.t. de zorg gericht op deskundigheidbevordering personeel
- aanzetten geven tot beleidsverandering
- in kaart brengen van de behoefte aan zorgonderwerpen
- de school inrichten op Passend Onderwijs.

## **PM-4**

Wanneer deze hulp ontoereikend blijkt, volgt een aanmelding bij het ZAT. Dit is PM 4.

## **Zorg Advies Team (ZAT)**

Mochten de interventies die voortkomen uit PM-3, nog geen of onvoldoende effect hebben, wordt de leerling aangemeld bij het Zorg Advies Team (ZAT). Het ZAT bestaat uit een leerplichtambtenaar, de GGD-arts en de vertegenwoordiger van het wijkteam.

Dit is een multidisciplinair zorgoverleg waarin er primair wordt afgestemd tussen externe instanties en de interne begeleiding. Bij acute hulpvragen kan een leerling direct aangemeld worden bij het ZAT via de zorgcoördinator met behulp van het zorgformulier. De voorzitter van het ZAT regelt de verstrekking van de gegevens van de betreffende leerling aan de ZAT-deelnemers. De externe ZAT-leden bereiden hun inbreng m.b.t. de leerling voor.

Tijdens de ZAT-bespreking wordt de zorgleerling uitgebreid besproken en het ZAT komt met een advisering. De voorzitter van het ZAT legt de gemaakte afspraken vast en controleert of de afspraken worden nagekomen.

De mentor vraagt vooraf toestemming aan de ouders om de leerling te mogen bespreken (zie privacyreglement). Daarnaast worden de uitkomsten van het ZAT zowel met de mentor als met de ouders besproken.

De doelstellingen van het ZAT overleg zijn:

- problemen die in de school niet te beantwoorden zijn, worden vanuit meer disciplines bekeken en er wordt naar antwoorden gezocht.
- verwijzing naar gespecialiseerde hulpverlening.
- terugdringen van vroegtijdig schoolverlaten.
- uitwisseling van expertise vanuit de verschillende instanties.
- evalueren en bijstellen van de begeleiding, zorg en hulpverlening.

Eén van de zorgcoördinatoren is de voorzitter van het ZAT-overleg. Per leerling wordt, indien nodig, een casemanager aangesteld. De voorzitter van het ZAT zorgt voor de vastlegging van de afspraken.

Verslaggeving van besproken leerlingen, dient in het leerlingdossier te worden opgenomen. Op de volgende ZAT-bespreking zal de leerling weer besproken worden m.b.t. de stand van zaken en het effect op de schoolsituatie.

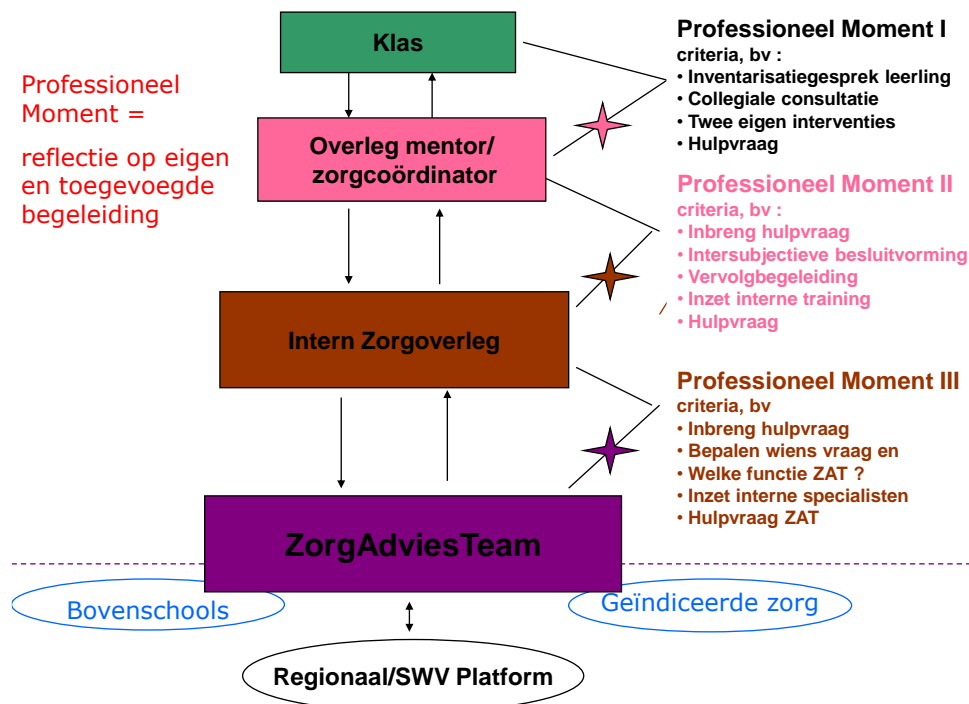
## Samenvatting zorgstructuur

- De docenten en mentoren zijn verantwoordelijk voor de directe begeleiding aan de (zorg) leerlingen in het primaire proces. Zij verzorgen de basisondersteuning en de ondersteuning van Professioneel Moment 1.
- Wanneer deze ondersteuning geen of niet voldoende effect heeft, wordt de leerling besproken in een intern overleg tussen zorgcoördinator en teamcoördinator. Dit kan tevens tijdens een vergadering (bijv. rapportvergadering of begeleidingsvergadering). Hieruit volgen interventies. Dit is Professioneel Moment 2.
- Wanneer de interventies die voortkomen uit Professioneel Moment 2, geen of niet voldoende effect hebben, brengt de zorgcoördinator de leerling in het interne zorgteam in en informeert de betreffende teamcoördinator en conrector. Dit is Professioneel Moment 3.
- Het interne zorgteam kiest de juiste begeleiding en zet de juiste hulp in.
- Deze hulp wordt in het volgende intern zorgoverleg geëvalueerd.
- Wanneer deze hulp ontoereikend blijkt, volgt een aanmelding bij het ZAT. Dit is Professioneel Moment 4.
- Bij alle vormen van begeleiding en zorg worden de ouders van de leerling betrokken. Hierbij is een coöperatieve houding van ouders gewenst. De mentor van de leerling en de zorgcoördinator zijn verantwoordelijk i.s.m. ouders, leerling en evt. intern begeleider voor het tot stand komen tot een goede communicatie onderling.
- De intern begeleider en/of zorgcoördinator stelt de mentor en de betreffende docenten op de hoogte over het bijstellen of continueren van het OPP.

De zorgcoördinator zorgt dat de mentor steeds geïnformeerd wordt over de vervolfbegeleiding: de mentor is de spil in de begeleiding, ook als de leerling door anderen begeleid wordt.

Wanneer een leerling “doorgeleid” wordt naar een volgende begeleidingsvorm, dan is het belangrijk dat de betrokkenen op de hoogte zijn van de voorgaande gegeven hulp en uitkomsten ervan. Vervolghulp kan dan *toevoegend* zijn aan eerder gegeven hulp.

## Schematische weergave zorgstructuur Het Nieuwe Eemland



## Functionarissen in de zorg

## **Mentor**

De mentor is de spil in de zorg en begeleiding voor de leerling en de klas. De mentor is het eerste aanspreekpunt voor leerling en ouder/verzorger. Hij/zij heeft een signalerende functie en houdt de ontwikkelingen van zijn/haar leerlingen bij in het leerlingvolgsysteem (LVS). Indien de mentor signalen krijgt over een leerling van de vakdocenten, initieert hij/zij de eerste stappen voor ondersteuning.

Alle klassen hebben een ingeroosterd mentoruur. Daarin werkt de mentor aan groepsvorming, sociale en emotionele vorming, studievaardigheden en worden de leerresultaten besproken. De mentor draagt er zorg voor dat alle informatie omtrent een leerling wordt gecommuniceerd middels Magister. Voor een volledige taakomschrijving van de mentor, zie bijlage 2.

De mentor van de brugklas wordt ondersteund door tutores, leerlingen uit hogere klassen. Zij helpen leerlingen gewend te raken en hun plek te vinden in de klas en de school.

## **Vakdocent**

In de les vindt de begeleiding plaats door de vakdocent. Hij/zij ziet erop toe dat de leerling in een veilige en prettige omgeving tot goede resultaten komt. Als de docent merkt dat een leerling zich anders gedraagt dan gewoonlijk, meldt hij/zij dat aan de mentor. Als de docent te horen krijgt dat een leerling speciale zorg nodig heeft, zal hij/zij zich tot het uiterste inspannen deze zorg te geven.

## **Verzuimcoördinator**

Elke leerling hoort op school te zijn. Zodra een leerling afwezig is, meldt de docent dat direct. Bij herhaaldelijk kort of lang verzuim kan dit een signaal zijn dat er iets aan de hand is met een leerling. De verzuimcoördinator houdt het verzuim bij en neemt contact op met thuis en met de teamcoördinator of conector om dit signaal door te geven. Te veel ongeoorloofd verzuim wordt gemeld bij de leerplichtambtenaar (verzuimprotocol).

## **Decaan**

De decaan informeert en adviseert leerlingen en ouders/verzorgers bij de keuze van het vakkenpakket of profiel/sector en bij de keuze van het vakkenpakket of beroep. Hij/zij coördineert het keuzetraject in de betreffende leerjaren en voert als dit nodig is gesprekken met leerlingen over studie- en beroepskeuze.

## **Veiligheidscoördinator**

De veiligheidscoördinator is verantwoordelijk voor de veiligheid van leerlingen en medewerkers. Hij/zij probeert een zo veilig mogelijk klimaat te verzorgen. Contact met wijkagent en buurtwerker zijn hierbij een onderdeel. Dat geldt ook voor de contacten met oudercommissie en leerlingenraad. De incidenten worden geregistreerd.

## **EHBO**

Een aantal medewerkers, onder wie conciërges, heeft een EHBO-diploma. Het overzicht is beschikbaar bij de receptie.

## **Remedial teacher**

Leerlingen met specifieke leerproblemen, zoals dyslexie en dyscalculie, kunnen door de remedial teacher tijdelijke persoonlijke begeleiding krijgen. De remedial teacher verzorgt de screening op taalgebied die aan het begin van de brugklas plaatsvindt. Remedial teaching is alleen in het eerste leerjaar onderdeel van het schoolaanbod. Leerlingen die een dyslexieverklaring hebben, hebben recht op extra faciliteiten die zijn vermeld in het dyslexieprotocol. Per leerling wordt vastgesteld welke faciliteiten van toepassing zijn. Leerlingen met een dyscalculieverklaring hebben recht op de faciliteiten die ook tijdens het Centraal examen van toepassing zijn.

## **Faalangstreductietraining (FRT) en examentraining**

Leerlingen die last hebben van faalangst, kunnen een FRT-cursus volgen. Signalering dat dit nodig is, komt uit de schoolvragenlijst aan het begin van de brugklas en/of van ouders/verzorgers en mentor. De training wordt gegeven door speciaal opgeleide docenten



en bestaat uit ca. 10 bijeenkomsten. Leerlingen die in het zicht van het eindexamen examenangst hebben, kunnen ook een training volgen.

### **Training sociale vaardigheden**

Leerlingen die moeite hebben zich in een groep prettig te voelen, kunnen een training sociale vaardigheden volgen. De training wordt gegeven door speciaal opgeleide docenten en bestaat uit 10 bijeenkomsten. Ook hier komt de signalering door de uitkomsten van de schoolvragenlijst en/of ouders/verzorgers en mentor.

### **Anti-pestcoördinator**

De anti-pestcoördinator zorgt ervoor dat er in het programma van het mentoraat aandacht besteed wordt aan het voorkomen van pesten (preventief). Ook draagt hij/zij ervoor dat er aandacht is voor situaties waarin zich pesten voordoet (curatief). Hij/zij zorgt ervoor dat er een anti-pestprogramma is.

### **Vertrouwenspersoon**

Een leerling die zich niet veilig en/of zich geïntimideerd voelt, op welk gebied dan ook, kan terecht bij een vertrouwenspersoon. Het Nieuwe Eemland heeft twee vertrouwenspersonen: een vrouw en een man.

### **Zorgcoördinator**

De zorgcoördinator is de spil voor **de specifieke zorg en begeleiding** op Het Nieuwe Eemland. De rol en taak van de zorgcoördinator bestrijkt vier terreinen:

1. organisator van de zorg
2. procesbewaker van de zorg
3. deskundige op het gebied van de zorg
4. coach van de functionarissen in de zorg.

De zorgcoördinator bewaakt dat de gemaakte afspraken worden uitgevoerd. Hij/zij onderhoudt contacten met mentoren, teamcoördinatoren en conrectoren, vertrouwenspersoon, orthopedagoog, intern begeleider en externe deskundigen en heeft zitting in het intern zorgteam.

De zorgcoördinator houdt de voortgang in de gaten en behoudt het overzicht. Uiteindelijk worden de besproken gegevens vastgelegd in het zorgdossier.

De zorgcoördinator houdt het zorgdossier bij. Dit dossier **is vertrouwelijk en alleen** toegankelijk voor de teamcoördinator en conrector, de mentor en leden van het interne zorgteam.

Om de zorg zo goed mogelijk te laten verlopen heeft elke afdeling een eigen zorgcoördinator. Op deze manier is er een korte lijn en bewaakt de betreffende zorgcoördinator de voortgang van een aantal leerlingen gedurende de schoolloopbaan.

### **Leerlingbeleider**

Indien een leerling op sociaal-emotioneel gebied meer zorg nodig heeft dan een mentor kan geven, wordt de leerling via de zorgcoördinator verwezen naar de leerlingbeleider. Deze begeleidt leerlingen met problemen door middel van een aantal gesprekken en onderhoudt contacten met mentor, zorgcoördinator en ouders/verzorgers. Deze gesprekken hebben als doel om de leerling zijn/haar verhaal kwijt te laten kunnen en hebben geen therapeutische invloed. Het is van belang dat de leerlingbeleider de leerling ook **verwijst naar externe hulpverlening** via de zorgcoördinator.

### **Personal coach**

Sommige leerlingen hebben specifieke begeleiding nodig op het gebied van studie en welbevinden. Deze leerlingen krijgen op maat begeleiding van een personal coach (een docent met deze specifieke taak).

### **Intern Begeleider**

De Intern Begeleider vervult de taak van de voormalig Ambulant Begeleider. Hij/zij biedt individuele begeleiding aan leerlingen die niet voldoende ondersteuning hebben aan hun mentor. Deze leerlingen behoeven intensieve individuele begeleiding om op school te kunnen functioneren. Deze leerlingen worden aangeduid als 'zorgleerling'. Voor een beschrijving van de definitie 'zorgleerling', zie bijlage 3. De Intern Begeleider richt zich op verschillende hulpvragen die gericht zijn op studievaardigheden, sociale interacties en gedragsmatige aspecten.

### **Orthopedagoog**

De orthopedagoog houdt zich bezig met alle leerlingen die binnenkomen in Professioneel Moment 3. De orthopedagoog monitort deze leerlingen en schat in welke ondersteuning de leerling behoeft. Daarnaast ondersteunt hij/zij de docenten bij hulpvragen en brengt hij/zij advies uit. Hij/zij evalueert de aanwezige onderwijszorg en is erop gericht deze zo in te richten dat zo veel mogelijk leerlingen onder de basisondersteuning vallen (Passend Onderwijs). Daarnaast vervult hij/zij de rol van 'ortho-aan-de-poort' bij het aanmeldingsproces.

### **Overig**

#### **Huiswerkbegeleiding**

In het gebouw is een huiswerkinstituut aanwezig: Juffrouw Julia. Dit werkt zelfstandig, maar verzorgt regelmatig informatie over de vorderingen van de leerlingen aan de mentor en teamleider.

#### **Teamleider**

De teamleider is verantwoordelijk voor een bepaalde afdeling binnen de school. Hij/zij is verantwoordelijk voor het onderwijs en de begeleiding van de leerlingen in zijn/haar afdeling. Zij zijn de bewakers van de interne zorg. Hij/zij is direct betrokken bij de leerling-zorg van zijn/haar team en staat in nauw contact met zorgcoördinator en conrector. Hierbij houdt de teamleider zich met name bezig met het gedrag van de leerlingen in combinatie met het sanctioneren.

#### **Ouder/verzorger**

Ouders/verzorgers zijn erg belangrijk voor een goede begeleiding en zorg. De mentor is de eerste contactpersoon voor de ouder/verzorger. Indien extra begeleiding nodig is, dan worden ouders/verzorgers ingelicht. Zowel ouders/verzorgers als de school hebben de verantwoordelijkheid elkaar in te lichten als er iets bijzonders aan de hand met het kind. Vanaf 18 jaar wordt het kind zelf verantwoordelijk geacht te zijn en is informatieplicht niet automatisch. Ook ouders zijn verantwoordelijk (in samenwerking met alle functionarissen in de zorg) voor het tot stand komen van een goede communicatie onderling.

#### **Leerlingenvolgsysteem (LVS) en privacy**

Van elke leerling wordt in het LVS een digitaal dossier bijgehouden door de mentor en de specifieke begeleiders. Wanneer een leerling specifieke zorg krijgt, wordt hiervan ook verslag gedaan in het LVS. Er kan bij specifieke zorg ook sprake zijn van een papieren dossier. In dat geval wordt het dossier opgeslagen in een aparte kast in de zorgkamer. In verband met de wet op de privacy hebben slechts enkele medewerkers toegang tot de gegevens in het LVS en het papieren dossier. Indien nodig zijn dat de teamcoördinator, de conrector, de mentor en de specifieke begeleiders van het interne zorgteam. Ouders van leerlingen tussen 12 en 16 jaar hebben op verzoek recht op inzage in het LVS en het leerlingendossier. Naarmate de leerlingen ouder worden neemt het belang van de instemming van de leerling om inzage door de ouders in het dossier toe. Leerlingen van 16 jaar en ouder hebben zelf op verzoek recht op inzage in het LVS en het leerlingendossier. Ouders van deze leerlingen kunnen het LVS en het dossier alleen inzien met toestemming van de leerling.

## Hulpmiddelen: te verkrijgen via [info@hetnieuweeemland.nl](mailto:info@hetnieuweeemland.nl)

1. Interventies per Professioneel Moment
2. Taakomschrijving mentor
3. Beschrijving definitie 'zorgleerling'
4. Zorgformulier
5. Ontwikkelingsperspectief

## Schoolondersteuningsprofiel (SOP) Het Nieuwe Eemland

### Inleiding

Het schoolondersteuningsprofiel (SOP) is een document waarin een individuele school vastlegt welke mogelijkheden er zijn om leerlingen te onderwijzen die specifieke begeleiding nodig hebben. Deze mogelijkheden van de school worden zo beschreven, dat de gegevens tussen scholen in het samenwerkingsverband onderling vergelijkbaar zijn.

Het SOP heeft een functie voor de school, vooral als het gaat om communicatie met ouders en als input voor professionaliseringsbeleid van teamleden, en voor het samenwerkingsverband, vooral als input voor afspraken over basisondersteuning.

Basisondersteuning omvat het geheel van afspraken over het onderwijsaanbod van scholen, dat betrekking heeft op de mogelijkheden van scholen om leerlingen te onderwijzen die specifieke begeleiding nodig hebben. Basisondersteuning is een set van afspraken die wordt gemaakt op het niveau van het samenwerkingsverband. Deze afspraken zijn in het SWV V(S)O Eemland voorlopig vastgesteld in een 'groeidocument', dat herzien zal worden als uit de praktijk blijkt dat dat nodig is.

Het is de ambitie van het samenwerkingsverband om een hoog niveau van basisondersteuning af te spreken, waarmee bereikt wordt dat alle deelnemende scholen een actieve bijdrage leveren aan het geven van passend onderwijs aan alle leerlingen. Het is de intentie van de scholen in het samenwerkingsverband om, over het geheel genomen, meer onderwijsondersteuning in het regulier onderwijs mogelijk te maken.

Een uitgangspunt van beleid hierbij is dat scholen voor een belangrijk deel zelf verantwoordelijk zijn voor de invulling van de (basis)ondersteuning die zij aan hun leerlingen bieden.

Basisondersteuning veronderstelt *basiskwaliteit*. Met het begrip basiskwaliteit wordt verwezen naar de indicatoren die door de inspectie voor het onderwijs worden gehanteerd. Met deze indicatoren is al een kwalitatief hoog niveau van begeleiding en differentiatie vastgelegd.

De inspectie hanteert een eigen systematiek om te borgen dat een school aan deze indicatoren voldoet. Als een school onder het basistoezicht van de inspectie valt, mag verondersteld worden dat de school voldoet aan deze indicatoren en dat de basiskwaliteit op orde is.

Uit dit SOP kan blijken dat de school meer, of op onderdelen juist minder mogelijkheden heeft, dan is afgesproken in de basisondersteuning van het samenwerkingsverband.

De situatie waarin een school niet voldoet aan de afgesproken basisondersteuning is altijd tijdelijk van aard; een school verplicht zich om aan deze afspraken te voldoen, al dan niet met behulp van middelen die door het samenwerkingsverband ter beschikking worden gesteld. Het is mogelijk dat een school structureel méér expertise en begeleiding aan leerlingen biedt, dan is afgesproken als basisondersteuning. Als deze mogelijkheden een duurzaam onderdeel vormen van de school, zijn ze in dit profiel omschreven als 'arrangement voor extra ondersteuning'.

## I. Onderwijs

### I.1 De school voorziet in deskundigheid op het gebied van specifieke onderwijsbehoeften van leerlingen op meer algemene terreinen

- *De school heeft specifieke competenties op het gebied van cognitieve, sociaal-emotionele en fysiek-medische begeleiding.*

Op cognitief gebied is er op Het Nieuwe Eemland sprake van gecertificeerde medewerkers, waaronder vakdocenten en Remedial Teachers. Er is kennis van spraak-taalonderwijs, (begrijpend) lezen, reken- en wiskundeonderwijs, dyslexie en dyscalculie.

Alle mentoren zijn geschoold. Op het gebied van sociaal-emotionele begeleiding zijn daarnaast een gecertificeerde Intern Begeleider (voorheen Ambulant Begeleider) en orthopedagoog aanwezig binnen de school. Verder zijn er bevoegde faalangstreductietrainers, sociale vaardigheidstrainers en counselors. Allen hebben zij een opleiding gevolgd binnen hun vakgebied.

Op het gebied van fysieke begeleiding bestaat deze begeleiding voornamelijk uit ondersteuning op auditief gebied. Op visueel gebied is dit op Het Nieuwe Eemland minder goed te realiseren. Het schoolgebouw uit 1955 bestaat uit veel trappen en er is sprake van een groot schoolgebouw en -terrein. Omdat het een rijksmonument is, vallen hier nauwelijks aanpassingen in te maken.

- *De school heeft een aanbod voor onderwijsondersteuning op het gebied van:*

- o Dyslexie en dyscalculie

Binnen Het Nieuwe Eemland zijn vier, parttime, RT'ers aangesteld. Alle brugklassers worden gescreend op eventuele achterstanden. De extra ondersteuning door de RT'ers vindt plaats in kleine groepen. Er zijn mogelijkheden tot extra faciliteiten en compenserende maatregelen, zoals extra tijd bij toetsen, werken op een laptop, werken met Kurzweil e.d.

- o Faalangst

Er worden faalangstreductietrainingen gegeven aan eerste- en tweedejaars leerlingen en aan (voor)examenleerlingen. De trainingen vinden plaats in kleine groepen. Een training bestaat uit één lesuur per week en een periode van tien weken.

- o Aandachtstoornissen

Mentoren en docenten kunnen worden ondersteund door de Intern begeleider en orthopedagoog. Handelingsgerichte adviezen worden gegeven, leerlingen kunnen individueel worden begeleid en er zijn aanpassingen mogelijk zoals het voor korte tijd werken op een rustige plek. Daarnaast vindt scholing aan de medewerkers plaats, gegeven door o.a. de Intern Begeleider en orthopedagoog.

- o Autistisch gedrag

Mentoren en docenten kunnen worden ondersteund door de Intern begeleider en orthopedagoog. Handelingsgerichte adviezen worden gegeven, leerlingen kunnen individueel worden begeleid en er zijn aanpassingen mogelijk zoals het voor korte tijd werken op een rustige plek en aanpassingen in de structuur van het lesprogramma. Daarnaast vindt scholing aan de medewerkers plaats, gegeven door o.a. de Intern Begeleider en orthopedagoog.

- o Sociale vaardigheden

Specifieke sociale-vaardigheidstrainingen worden gegeven aan eerste- en tweedejaarsleerlingen. De trainingen vinden plaats in kleine groepen. Een training bestaat uit één lesuur per week en een periode van tien weken.

- o Sociaal-emotionele ontwikkeling

De mentoren bieden in eerste instantie ondersteuning op sociaal-emotioneel gebied door individuele gesprekken en het positief beïnvloeden van het groepsproces. Mocht een leerling

meer ondersteuning nodig hebben dan de mentor kan bieden, dan kunnen de counselors de leerling ondersteunen. Daarnaast kunnen de Intern Begeleider en orthopedagoog een rol spelen in de advisering en/of begeleiding.

- Leren leren en/of huiswerkbegeleiding

In de studielessen van de brugklas wordt veel aandacht besteed aan het 'leren leren' en het maken van huiswerk. Er zijn voor de verschillende niveaus (mavo, havo, vwo en gymnasium) verschillende studieles-programma's beschikbaar. De studielessen zijn één uur per week gedurende 30 lesweken. Daarnaast is binnen de school een externe partij voor huiswerkbegeleiding aanwezig na de lestijden.

- Taal- en rekenbeleid

In de brugklas is er één bepaalde periode een uur extra taalvaardigheid en één bepaalde periode een uur extra rekenvaardigheden ingepland. Daarnaast wordt sinds het schooljaar 2014-2015 het taalbeleid expliciet naar voren gebracht. Twee docenten houden zich bezig met bepaalde activiteiten/regels/afspraken t.b.v. de taalontwikkeling van leerlingen. Dit gebeurt schoolbreed.

- Aanpassingen voor visueel- en auditief beperkte leerlingen

De aanpassingen voor visueel beperkte leerlingen zijn, zoals hierboven reeds vermeld, vrij minimaal. De aanpassingen voor auditief beperkte leerlingen zijn echter mogelijk. Dit zou bijvoorbeeld ondersteuning d.m.v. Kurzweil kunnen zijn, een aparte plaats in de klas, het gebruik van soloapparatuur e.d.

Het Nieuwe Eemland biedt geen specifieke ondersteuning op het gebied van oppositioneel gedrag.

## **I.2 De school biedt een aanbod voor specifieke onderwijsbehoeften van leerlingen**

- *De school beschikt over een aanbod voor specifieke onderwijsbehoeften op het gebied van cognitieve vragen, die door de school nader bepaald wordt.*

Op Het Nieuwe Eemland wordt in de basis lesgegeven door gecertificeerde vakdocenten. Daarnaast is specifieke ondersteuning mogelijk voor leerlingen in de eerste klas, die moeite hebben met Nederlands, de moderne vreemde talen (Engels en Frans) en wiskunde. Deze steunlessen worden in twee blokken van tien weken gegeven. Het gaat om een kleine groep leerlingen. Leerlingen kunnen hiervoor worden aangemeld vanuit een leerlingbespreking of een rapportvergadering. Deze steunlessen worden tevens door gecertificeerde vakdocenten gegeven, die hier extra uren voor krijgen zodat de leerlingen de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben. Het doel van de steunlessen is om de betreffende leerlingen o.a. basiskennis en basisvaardigheden aan te leren zodat zij na de steunlessen de reguliere lessen voor die vakken weer succesvol kunnen volgen.

Verder is het mogelijk voor de leerlingen om specifieke ondersteuning van een RT'er te volgen op het gebied van verschillende onderdelen van de taalontwikkeling. Op dit moment is één van de RT'ers bezig met een opleiding gericht op de specifieke ondersteuning van de rekenvaardigheden.

Daarnaast wordt, zoals hierboven reeds vermeld, sinds het schooljaar 2014-2015 het taalbeleid expliciet naar voren gebracht voor de gehele school. Twee docenten houden zich bezig met bepaalde activiteiten/regels/afspraken t.b.v. de taalontwikkeling van leerlingen. Onderwerpen waar wij ons onder andere mee bezig hebben gehouden, is het extra aandacht besteden aan begrijpend lezen, het stimuleren van het lezen en het 'woord van de week'. Daarnaast is er een studiemiddag verzorgd, gericht op het stimuleren van de taalontwikkeling van de leerlingen.

- *De school beschikt over een aanbod voor specifieke onderwijsbehoeften op het gebied van sociaal-emotionele en/of gedragsvragen, dat door de school nader bepaald wordt.*

Het Nieuwe Eemland beschikt over een gecertificeerde Intern Begeleider en orthopedagoog. Zij beschikken over kennis van sociaal-emotionele en/of gedragsvragen. De Intern begeleider

biedt ondersteuning aan individuele leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag. De orthopedagoog heeft de mogelijkheden om leerlingen te onderzoeken en docenten en mentoren te adviseren en ondersteunen. Daarnaast beschikt de school over twee gecertificeerde counselors die de leerlingen tijdelijk kunnen ondersteunen bij sociaal-emotionele problematiek.

## II. Begeleiding

### II.1 De school heeft een duidelijke ondersteuningsstructuur

Het Nieuwe Eemland heeft deze structuur als volgt vastgelegd in het zorgplan:

Wij onderscheiden **reguliere** en **specifieke** begeleiding en zorg. De reguliere begeleiding vindt plaats in de klas door de docenten, de mentor, de afdelingscoördinator en de conrector. Deze reguliere begeleiding wordt aangeduid als de **basisondersteuning**. Signalen die erop wijzen dat een leerling **specifieke zorg** nodig heeft, komen terecht bij de zorgcoördinator. De zorgcoördinator brengt in kaart, eventueel met behulp van het intern zorgteam, welke zorg er nodig is en of deze intern of extern geboden kan worden. De reguliere en specifieke begeleiding verloopt in verschillende stappen van een vast proces. Deze stappen worden **Professionele Momenten (PM)** genoemd.

#### Aannamebeleid (PM-0)

De begeleiding begint al bij de aanmelding voor Het Nieuwe Eemland. In het kader van de Zorgplicht, worden alle aangemelde leerlingen gescreend door een orthopedagoog. Door de orthopedagoog wordt een inschatting gemaakt of de aangemelde leerlingen direct toelaatbaar zijn, direct af te wijzen zijn of dat zij een specifieke ondersteuningsbehoefte hebben. Dit gebeurt aan de hand van de informatie van ouders en de basisschool. Indien nodig, wordt gebruik gemaakt van informatie van externe hulpverleningsorganisaties. Dit gebeurt uiteraard uitsluitend met toestemming van de ouders. Er wordt een inschatting gemaakt van de ondersteuningsbehoeften van de leerling en **of en hoe** onze school deze zorg kan verlenen. Wanneer de specifieke zorg binnen Het Nieuwe Eemland aanwezig is, wordt dit direct preventief ingezet. Voor de leerlingen waarbij sprake is van een extra ondersteuningsbehoefte, wordt een Ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld door de orthopedagoog.

Daarnaast vindt er **in de eerste klas** een screening plaats op het gebied van taal en rekenen. Ook vult elke leerling een schoolvragenlijst in, SAQI, die aangeeft hoe het gesteld is met het welbevinden. Op basis van deze informatie kan direct een kortdurend ondersteuningstraject preventief worden ingezet. Voorbeelden hiervan zijn Remedial Teaching (RT), sociale-vaardigheidstraining of faalangstreductietraining. Tevens kan de mentor alert zijn op verschillende signalen.

Als een leerling zich aanmeldt in klas 2 of hoger, vindt er een overdracht plaats tussen de school van herkomst en onze school. Ook wordt gesproken met de ouders van de leerlingen. Deze informatie vormt de basis voor de zorg die de nieuwe leerling nodig heeft. Ook bij deze aanmelding wordt de orthopedagoog betrokken.

#### Professionele Momenten

Op Het Nieuwe Eemland wordt de zorg ingevuld door middel van het houden van Professionele Momenten. Een Professioneel Moment ontstaat als een leerling met de huidige ondersteuning die hij/zij heeft, zich niet voldoende kan ontwikkelen en/of functioneren. Een Professioneel Moment geeft daarnaast aan in welke fase van zorg een leerling binnen de school zit. Per Professioneel Moment zijn interventies/begeleiding aanwezig, die kunnen worden ingezet voor een leerling. Allereerst wordt voor alle leerlingen de **basisondersteuning** geboden. De basisondersteuning geldt voor alle leerlingen en is voor alle leerlingen hetzelfde. Voor een volledig overzicht van de basisondersteuning, zie bijlage 1. Wanneer de basisondersteuning niet voldoende ondersteuning biedt voor een leerling, komen zij in de volgende fase van de zorg binnen de school, namelijk Professioneel Moment 1. De begeleiding en zorg op Het Nieuwe Eemland kent vier Professionele Momenten. Wanneer de interventies, voortkomend uit een Professioneel Moment, **geen of niet voldoende** effect hebben voor een leerling, verschuift deze naar het volgende Professioneel

Moment. Bij elk Professioneel Moment vindt er contact plaats met de ouders van de desbetreffende leerling.

#### **PM-1**

Wanneer een leerling niet voldoende ondersteuning heeft aan de basisondersteuning, komt hij/zij automatisch in PM-1. Het Professionele Moment bestaat uit collegiale consultatie tussen verschillende functionarissen. Dit betreft de mentor, vakdocenten, verzuimcoördinator, veiligheidscoördinator, EHBO en decaan. Hierbij draagt de mentor er zorg voor, dat er minimaal twee interventies worden uitgevoerd. Voor een overzicht van interventies voor PM-1, zie bijlage 1.

#### **PM-2**

Wanneer een leerling niet voldoende ondersteuning heeft aan de interventies van PM-1, komt deze automatisch in PM-2. Het Professionele Moment bestaat uit de bespreking tussen de mentor, afdelingscoördinator en zorgcoördinator en de begeleidingsvergadering. De afspraken / interventies die hieruit voortkomen, worden door de mentor teruggekoppeld aan de docenten van de desbetreffende leerling middels een bespreking. Hierbij draagt de mentor er zorg voor, dat er minimaal twee interventies worden uitgevoerd. Functionarissen die een rol kunnen spelen in PM-2, betreffen de Remedial Teacher (RT) en counselor, naast de mentor en de vakdocenten. Ook kan een bepaalde training worden gevolgd, zoals een faalangstreductietraining, examentraining of sociale vaardigheidstraining. Voor een overzicht van interventies voor PM-2, zie bijlage 1.

#### **PM-3**

Wanneer een leerling niet voldoende ondersteuning heeft aan de interventies van PM-2, komt deze automatisch in PM-3. Het Professionele Moment bestaat uit het intern zorgoverleg. De leerlingen uit PM-3 zijn de zogenoemde 'zorgleerlingen'. Voor een aantal van deze leerlingen wordt een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld, dit betreffen de leerlingen die langdurig door de IB'er begeleid worden. In het OPP worden de bevorderende en belemmerende factoren van de leerling in kaart gebracht, de ondersteuningsbehoeften en de doelen (bijlage 5). Met de leerling en zijn/haar ouders zullen afspraken gemaakt worden over de begeleiding, maar ook over de te verwachte opbrengsten.

De mentor kan in overleg met de zorgcoördinator de leerling aanmelden voor het intern zorgoverleg (IZO), indien de interventies die in PM-1 en PM-2 hebben plaatsgevonden **geen of niet voldoende** effect hebben gehad. Voor PM-3 vult de mentor altijd een 'zorgformulier' in (zie bijlage 4) voor de zorgcoördinator, waarin de hulpvraag geformuleerd wordt. Tevens staan de eerder uitgevoerde interventies vermeld op het formulier.

In het intern zorgteam zal er geprobeerd worden om de hulpvraag te beantwoorden en indien noodzakelijk met een goed omschreven advisering te komen.

#### **PM-4 Zorg Advies Team (ZAT)**

Mochten de interventies die voortkomen uit PM-3, nog geen of onvoldoende effect hebben, wordt de leerling aangemeld bij het Zorg Advies Team (ZAT). Het ZAT is in functie tot zomer 2016 en bestaat uit een leerplichtambtenaar, een medewerker van SOVEE, de GGD-arts en de vertegenwoordiger van het wijkteam, naast de zorgcoördinatoren, de intern begeleider en de counselors.

Dit is een multidisciplinair zorgoverleg waarin er primair wordt afgestemd tussen externe instanties en de interne begeleiding. Bij acute hulpvragen kan een leerling direct aangemeld worden bij het ZAT via de zorgcoördinator met behulp van het zorgformulier. De voorzitter van het ZAT regelt de verstrekking van de gegevens van de betreffende leerling aan de ZAT-deelnemers. De externe ZAT-leden bereiden hun inbreng m.b.t. de leerling voor.

Tijdens de ZAT-bespreking wordt de zorgleerling uitgebreid besproken en het ZAT komt met een advisering. De voorzitter van het ZAT legt de gemaakte afspraken vast en controleert of de afspraken worden nagekomen.

De mentor vraagt vooraf toestemming aan de ouders om de leerling te mogen bespreken (zie privacyreglement). Daarnaast worden de uitkomsten van het ZAT zowel met de mentor als met de ouders besproken.

Eén van de zorgcoördinatoren is de voorzitter van het ZAT-overleg. Per leerling wordt, indien nodig, een casemanager aangesteld. De voorzitter van het ZAT zorgt voor de vastlegging van de afspraken.

Verslaggeving van besproken leerlingen, dient in het leerlingdossier te worden opgenomen. Op de volgende ZAT-bespreking zal de leerling weer besproken worden m.b.t. de stand van zaken en het effect op de schoolsituatie.

## **II.2 De school biedt ondersteuning aan leerlingen langs duidelijke routes**

Bovenstaand worden de routes binnen Het Nieuwe Eemland beschreven. Deze processen worden vastgelegd in Magister, waardoor zij bewaakt en geborgd worden door de zorgcoördinatoren en afdelingscoördinatoren. De interne specialisten die genoemd zijn in het zorgplan, zorgen daarnaast ook voor deskundigheidsbevordering.

## **II.3 De school onderhoudt samenwerkingsrelaties met partners**

De school werkt structureel samen met het Primair Onderwijs, de GGD, Leerplicht, het wijkteam, politie en SOVEE. De zorgcoördinator is verantwoordelijk voor het onderhouden van deze externe relaties.

## **III. Beleid en organisatie**

### **III.1. Er is sturing en borging op de organisatie van de ondersteuningsstructuur**

- *Er is vastgelegd dat het bestaande begeleidingsaanbod in relatie tot de ondersteuningsvragen van leerlingen wordt geëvalueerd en bijgesteld.*

De ondersteuningsvragen van de leerlingen worden in kaart gebracht door de orthopedagoog. De orthopedagoog adviseert daarnaast ook Het Nieuwe Eemland over de inrichting van de begeleiding en/of zorg binnen de school. De ondersteuningsvragen van de leerlingen worden elk jaar door de orthopedagoog in overleg met de zorgcoördinator en/of mentoren geëvalueerd.

- *De schoolleiding en de zorgcoördinator evalueren twee keer per jaar de ondersteuningsstructuur en leggen vast welke verbeterpunten worden uitgevoerd.*

Er is twee keer per jaar een overleg tussen de schoolleiding en de zorgcoördinatoren, waarbij de gehele ondersteuningsstructuur en de inhoudelijke begeleiding wordt besproken.

### **III.2. Er is sturing op het proces**

Er is sturing op alle Professionele Momenten. Professioneel Moment 1 wordt aangestuurd door de mentor. De begeleidingsvergaderingen en de leerling-besprekingen tussen zorgcoördinator en afdelingscoördinator vallen onder PM2. Het werken volgens een bepaalde gespreksmethodiek in deze vergaderingen is in ontwikkeling. Het intern zorgoverleg valt onder PM3. In het intern zorgoverleg worden leerlingen ingebracht door de zorgcoördinatoren. Gezamenlijk wordt tot een bepaald besluit gekomen. Dit wordt in Magister genoteerd. Tijdens het intern zorgoverleg wordt ook de afweging gemaakt of een leerling binnen de ondersteuning valt die mogelijk is op school, of dat er een externe partij betrokken dient te worden. Bij het intern zorgoverleg is tevens een functionaris van SOVEE aanwezig. Bij het ZAT, PM4, stuurt één van de zorgcoördinatoren dit aan. Over het algemeen bespreken alle interne specialisten jaarlijks hun taak en rol met de directie.

### **III.3. Er is sturing op mensen**

- *De schoolleiding evalueert 1 maal per jaar met de zorgcoördinator de kwaliteit van de expertise van de interne ondersteuners.*

Er is twee keer per jaar een overleg tussen de schoolleiding en de zorgcoördinatoren. De kwaliteit en de expertise van de interne ondersteuners wordt in deze evaluatie meegenomen.

- *De voorzitters van overleg per PM bespreken de aangeleverde hulpvragen op inhoud.*

Zie bovenstaande informatie over de PM-structuur binnen Het Nieuwe Eemland.



## IV. Sociale en fysieke omgeving

### IV.1 De school heeft een veilig pedagogisch klimaat

In de jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken van Het Nieuwe Eemland wordt ook het thema 'veilig voelen' bevestigd. Over het algemeen wordt door zowel ouders, leerlingen als medewerkers aangegeven dat zij zich veilig voelen binnen de school. Er is een veiligheidsbeleid aanwezig en er is een veiligheidscoördinator aangesteld hiervoor. Er wordt aandacht besteed aan het kunnen veilig voelen binnen een klas en binnen de school in de mentorlessen. In het veiligheidsbeleid staat beschreven hoe incidenten worden getracht te voorkomen en hoe hiermee dient te worden omgegaan. Er is een ongevallen- en incidentenregistratie aanwezig en de EHBO-ers en BHV-ers zijn bekend en bereikbaar binnen de school. Daarnaast wordt binnen Het Nieuwe Eemland zowel een pestprotocol als een medisch protocol gehanteerd. Ook in de mentorlessen wordt aandacht besteed aan (het voorkomen van) pestgedrag.

### IV.2 Het schoolgebouw is ingericht op uiteenlopende onderwijsbehoeften, begeleiding en leerstijlen

Leerlingen kunnen individuele werkplekken vinden in de mediatheek, studiezaal en op de gangen. In de mediatheek zijn op deze plekken wat minder prikkels en gelden deze plekken dus als 'prikkelarme' werkplekken. In de studiezaal kan wel met elkaar worden overlegd en samengewerkt. Op de gangen kunnen leerlingen even op een rustige plek buiten de klas zelfstandig aan een opdracht werken. In combinatie met het gebruik van 'oortjes' kunnen leerlingen zich even afsluiten van de omgeving en van de prikkels om hen heen. Gezien de grootte en inrichting van het gebouw, is de school niet altijd even goed toegankelijk voor mensen met een fysieke beperking. Een aantal plekken is voor een leerling in een rolstoel bijvoorbeeld niet bereikbaar. Het grootste gedeelte van het gebouw is echter wel bereikbaar. Indien nodig kunnen klassen worden om-geroosterd naar een lokaal wat goed toegankelijk is.

## Hoofdstuk VI Vestigings- en afdelingsplannen

Basis voor het vestigingsplan en de afdelingsplannen zijn de vier ontwikkellijnen van het beleidsplan Meridiaan College 2017-2021:

- Motiveren
- Samenwerken
- Betrekken
- Het verschil maken

Bij de totstandkoming van onze plannen willen wij steeds **dwarsverbanden** tussen deze ontwikkellijnen realiseren.

De plannen bevatten activiteiten, waarop in schooljaar 2017-2018 het accent ligt. Het vestigingsplan is afdelingsoverstijgend. De afdelingsplannen zijn afgestemd op de afdeling en kunnen per afdeling verschillen.

Evaluatiemomenten: tussenevaluatie (TE): februari '18; eindevaluatie (EE): september '18.  
HNE = Het Nieuwe Eemland

### Vestiging en afdelingen

Schooljaar 2017-2018 staat in het teken van De Les. De uitkomst van de audit van het Meridiaan College, de evaluatie van de vestiging- en afdelingsplannen, de managementrapportages, de tevredenheidsonderzoeken en de gesprekken met medewerkers geven aan dat we hier nog flinke stappen in kunnen maken.

Daarnaast sluiten we aan bij de vier speerpunten van het strategisch beleidsplan van het Meridiaan College.

We hebben vertrouwen in ieders kwaliteit.

### Verantwoordelijkheid nemen, de verantwoording op de goede plek

1. De verantwoordelijkheid van docenten, mentoren, teamleiders, conrectoren en rector is voor iedereen helder en iedereen handelt ernaar.

2. De les heeft kwaliteit, zowel op inhoudelijk als op pedagogisch en didactisch gebied. De les biedt uitdaging, prikkelt en moedigt de onderzoekende houding van leerlingen aan. We gebruiken activerende didactiek, we gaan om met verschillen tussen leerlingen en bieden onderwijs op maat. (Digitale) leermiddelen hebben daarin een plek. De docent en het team weten wat een goede les is en handelen daarnaar.

3. Rol van de secties, naast de teams, in de school is versterkt.

### **Het verschil maken en motiveren leerlingen**

1. Het programma-aanbod binnen en buiten het rooster in het kader van onderwijs op maat, talent- en excellentieontwikkeling:

- Differentiatietrajecten, met speciale aandacht voor zittenblijvers
- Vervroegd examen of examen op een hoger niveau voor leerlingen die dat aankunnen
- Certificaten en diploma's voor leerlingen die Cambridge Engels volgen
- Cum laude en Socrates-certificaten voor leerlingen die bovengemiddeld presteren
- Er zijn excellentietrajecten voor leerlingen van het vwo en gymnasium klas 1, 2 en 3, havo 2 en 3 en mavo 2 en 3
- Er zijn steunlessen voor leerlingen die deze lessen kunnen gebruiken
- Er zijn vier talentklassen in klas 1
- De samenwerking met WON en met de universiteit van Utrecht (U-talent) bieden uitdagende trajecten
- Leerlingen die op een topniveau, sport, muziek of anderszins, presteren, krijgen ruimte en begeleiding om zowel hun schoolprestaties op orde te houden als ook een toptalent verder te ontwikkelen
- De lenteschool biedt mogelijkheden voor leerlingen die een beperkt hiaat vertonen
- Leerlingen kiezen een extra vak als dat mogelijk is, voor de leerling, maar ook voor de organisatie
- Aanbod van buitenlesactiviteiten
- Onderzoek naar invoering wiskunde D en informatica

2. Onderwijs op maat door een helder leermiddelenplan met aandacht voor scholing van docenten

Een studiedag voor docenten: hoe ziet het onderwijs op HNE er over 5 jaar uit? Welke mogelijkheden zijn er m.b.t. onderwijs en ICT?

Wat betekent dit voor ons onderwijs van (over)morgen? Wat is ons didactisch repertoire? Welke leermiddelen hebben we nodig? De uitkomsten leveren de bouwstenen voor het leermiddelenbeleid van de secties.

3. Het plusdocument is een document dat een weerslag van wat een leerling heeft ontwikkeld/gedaan tijdens zijn schoolloopbaan

Na twee jaar 'oefenen' komen we tot een document dat gaat leven voor een leerling. We starten al in de bovenbouw en misschien zelfs al in de onderbouw.

### **Motiveren, samenwerken en betrekken van medewerkers**

1. Medewerkers gebruiken hun zelfevaluatie en hun POP voor het verder ontwikkelen van hun eigen ontwikkeling (nieuwe gesprekkencyclus).

Scholing en eventueel coaches en scholing worden daarbij ingezet.

2. In leernetwerken werken docenten samen met behulp van Lesson Study's, Eduscrum en Lesplangenerator of met andere leervragen.

3. Talentklassen, versterkt Engels, Bring Your Own Device en andere onderwerpen werken docenten samen aan deze onderwerpen

### **Betrekken van leerlingen**

1. - Leerlingen bespreken met de mentor hun voortgang, praten mee tijdens het docentensprekkuur en maken een plan van aanpak indien nodig.

- In elk leerjaar is er ten minste vier keer per jaar overleg over onderwerpen die leerlingen en school aangaan

- De leerlingenraad is en blijft actief betrokken bij onderwerpen die leerlingen en school aangaan.

- De leerlingen krijgen verantwoordelijkheid waar en wanneer mogelijk

- Er is een actieve debatclub en er zijn andere soortgelijke initiatieven, zoals Model United Nations

- Maatschappelijke stages krijgen een duidelijke status

- Leerlingen worden betrokken bij kunstzinnige en betagerichte activiteiten
- Internationalisering krijgt ruimte om zich verder te ontwikkelen
- 2. In toenemende mate, oplopend per leerjaar en stroom, zijn leerlingen verantwoordelijk voor hun eigen leerproces.

### **Motiveren en betrekken van medewerkers**

1. Communicatie en verwachtingen zijn helder voor elke medewerker, schoolleider, docent en OOP'er; elke medewerker werkt hieraan mee.
2. We hebben vertrouwen in ieders kwaliteit
3. Docenten zijn actief betrokken bij team-, sectie- en studiebijeenkomsten.

### **Kwaliteit leveren**

#### **1. Kwaliteit, resultaat en rendement**

De rendementsanalyse laat zien dat de onderwijsresultaten per leerjaar op of boven de norm zijn van het Meridiaan College.

De examenresultaten liggen op of boven het landelijk gemiddelde. Het verschil SE-CE voldoet aan de norm.

De uit- en afstroom is afgenomen. Doorstroom is volgens de norm.

#### **2. PTA's (programma voor toetsing en afsluiting)**

Secties bekijken de PTA's naar aanleiding van de (examen) resultaten en passen indien nodig het PTA aan.

#### **3. Opbrengstgericht werken**

Elke geleding, leerling, docent, mentor, teamleider, sectie, conrector en rector, heeft na elk rapportoverzicht resultaat/de resultaten geanalyseerd en heeft het plan van aanpak ter verbetering uitgevoerd.

Tenminste 1 toets van elk leerjaar is volgens afspraak tot stand gekomen en is valide (RTTI).

#### **4. Rekenbeleid**

Het resultaat van de rekentoetsen is gelijk aan of ligt boven het landelijk gemiddelde.

Vakken als economie, wiskunde, natuurkunde, scheikunde en aardrijkskunde nemen rekenen als vaardigheid in de les mee.

#### **5. Talentklassen**

De programma's voor leerjaar 1 zijn klaar en die van leerjaar zijn voorbereid.

#### **6. Wetenschapsoriëntatie**

Voor het vak wetenschapsoriëntatie is het programma in leerjaar 1 en 2 uitgevoerd en geëvalueerd en is een programma voor leerjaar 3 ontwikkeld. Er is een vaardighedenlijn ontwikkeld van klas 1 t/m 4 vwo/gymnasium.

#### **7. Versterkt Engels**

Het programma voor 1 mavo/havo en 1 havo/vwo is klaar, wordt geëvalueerd en eventueel bijgesteld en het programma voor 2 mavo en 2 havo is voorbereid.

### **Afdeling mavo**

1. "De les" : Er wordt een inventarisatie gemaakt van de kwaliteiten van iedereen op pedagogisch en didactisch gebied. Aan de hand daarvan worden groepen gemaakt waarin de collega's lesbezoeken bij elkaar gaan doen. Hieraan voorafgaand wordt in de groepen besproken hoe om te gaan met de onderdelen uit het mavo-handboek. Op afdelingsmiddagen presenteren de groepen hun bevindingen.

2. "Rebound-klas" verder onderzoeken. Gedurende het jaar een pilot starten, zodat hiermee in schooljaar '18-'19 kan worden gestart.

3. Herziening van de lessentabel in de mavo. Voor 1 oktober ligt er een voorstel vanuit het kernteam mavo.

4. Doorlopende leerlijnen tussen m2 en m3 en van m4 naar h4 zijn verder verbeterd. Door kernteam mavo met grote rol van decaan

5. Verder onderzoek naar invoering keuzewerktijd. Er ligt een plan. Doel is invoering in '18-'19.

6. Er worden minder leerlingen uit de les gestuurd. Indien er toch leerlingen worden verwijderd, wordt de verantwoordelijkheid meer bij docenten en mentoren gelegd.

### **1 mavo/havo en 2 mavo**

1. Er is een mentoraatsprogramma ontwikkeld dat specifiek voor mavoleerlingen bedoeld is. Mentoren werken dat verder uit.
2. Er is een gestructureerde en pro-actieve aanpak ontwikkeld voor mavoleerlingen die afstromen/opstromen/instromen/doubleren/zwak bevorderd zijn om de doorstroom te bevorderen.

### **3 en 4 mavo**

1. De aansluiting van m4 naar het mbo en havo is verbeterd.

### **Afdeling havo**

1. “De les” : Er wordt een inventarisatie gemaakt van de kwaliteiten van iedereen op pedagogisch en didactisch gebied met het ICALT-formulier voor de havo-les als leidraad. Aan de hand daarvan worden groepen gemaakt waarin de collega’s lesbezoeken bij elkaar gaan doen. Hieraan voorafgaand wordt in de groepen besproken hoe om te gaan met de havo-leerling en havo-didactiek. Op afdelingsmiddagen presenteren de groepen hun bevindingen. Daarna komen ook de onderstaande punten onder de aandacht om in de groepen te bespreken en om in de lesbezoeken op te letten.
2. Het lob-traject is specifiek op havoleerlingen ingericht waardoor betere profielkeuzes zijn gemaakt en in de toekomst minder uitstroom in het vervolgonderwijs verwacht wordt.
3. Belang van de (havo)les: motivatie, studiewijzers
4. Er is huiswerkbeleid ontwikkeld in een doorlopende leerlijn (van geleid naar begeleid naar zelfstandig).
5. Mentorprogramma consolideren en waar nodig uitbreiden met een grote rol van de mentoren.

### **1 havo/vwo, 2 en 3 havo**

1. Motivatie wordt als onderwerp verder uitgediept en er worden concrete handelingen aan gekoppeld.
2. Er is een mentoraatsprogramma ontwikkeld dat specifiek voor havo-leerlingen bedoeld is.

### **4 en 5 havo**

1. Er is een mentoraatsprogramma ontwikkeld dat specifiek voor havo-leerlingen bedoeld is.

### **Afdeling gymnasium en vwo**

1. “De les” : Er wordt een inventarisatie gemaakt van de kwaliteiten van iedereen op pedagogisch en didactisch gebied voor de vwo-les. Aan de hand daarvan worden groepen gemaakt waarin de collega’s lesbezoeken bij elkaar gaan doen. Hieraan voorafgaand wordt in de groepen besproken hoe om te gaan met de vwo-les en excellentie. Op afdelingsmiddagen presenteren de groepen hun bevindingen. Daarna komen ook de onderstaande punten onder de aandacht om in de groepen te bespreken en om in de lesbezoeken op te letten. Er worden ook specifieke gymnasiumgroepen geformeerd om er voor te zorgen dat het gymnasium weer meer een gezicht krijgt op HNE.
2. Doorlopende leerlijn 3vg/4vg is verder verbeterd met concrete aanpassingen voor alle vakken
3. De lessen in het vwo zijn ingericht volgens specifieke vwo-didactiek. Hierbij veel aandacht voor de rol van de leerling onder leiding van de docent.

### **1, 2 en 3 gymnasium**

1. Er is een duidelijk onderscheid tussen gymnasium en vwo onderbouw.
2. Het extra-curriculaire excellentieprogramma voor gymnasiumleerlingen is structureel ingebed voor de komende jaren.

### **1, 2 en 3 vwo**

1. Er is een duidelijk onderscheid tussen gymnasium en vwo onderbouw.
2. Er is een excellentieaanbod ontwikkeld voor vwo-leerlingen.

### **4, 5 en 6 vwo/gymnasium**

1. Er is een excellentie-aanbod voor vwo/gymnasiumleerlingen bovenbouw ontwikkeld.
2. Er wordt verder onderzoek gedaan naar een zogenaamd persoonlijk mentoraat (een mentor begeleidt individuele leerlingen en geen klas).