



SCHOOLPLAN

2023-2027





WELKOM

SCHOLENGROEP BROEKLAND & EMMACOLLEGE.

Rector: Tim Vleugels
Conrector: Lucy van der Heijden
Conrector: Roel op den Kamp
Kwaliteitszorg: Anne Sophie Wijnker

t.vleugels@stichtinglvo.nl
l.vanderheijden@stichtinglvo.nl
r.opdenkamp@stichtinglvo.nl
annesophie.wijnker@stichtinglvo.nl

EMMACOLLEGE | VMBO

De Weggebekker 1
6413 NR Heerlen
Postbus 189 | 6430 AD Hoensbroek
045-5224040
info@emma-lvo.nl
Conrector: Lucy van der Heijden

BROEKLANDCOLLEGE | MAVO

Polderstraat 4
6431 LE Hoensbroek
Postbus 189 | 6430 AD Hoensbroek
045-5213675
info@broekland-lvo.nl
Conrector: Roel op den Kamp

EMMACOLLEGE | EOA/ISK

Schoolstraat 16
6443 BT Brunssum
045-5213505
Conrector: Roel op den Kamp

EMMACOLLEGE | TCPL

Schandelmolenweg 21
6415 GG Heerlen
088-0272600
Conrector: Lucy van der Heijden





Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
<i>Besluitvormingsproces</i>	<i>5</i>
2. Context van de school	6
<i>LVO</i>	<i>6</i>
<i>Regionale context</i>	<i>6</i>
<i>LVO-ambities</i>	<i>6</i>
3. Algemene gegevens	7
<i>Algemene gegevens</i>	<i>7</i>
<i>Bestuur</i>	<i>7</i>
<i>Schoolorganisatie en management</i>	<i>7</i>
<i>Schoolgrootte</i>	<i>8</i>
<i>Karakteristiek leerlingenpopulatie</i>	<i>8</i>
<i>Positionering van de school in de regio</i>	<i>8</i>
4. Schoolprofiel	9
<i>Identiteit</i>	<i>9</i>
<i>Missie en visie</i>	<i>9</i>
<i>Medezeggenschapsraad:</i>	<i>9</i>
<i>Schoolgebouw</i>	<i>9</i>
<i>Positie in de regio</i>	<i>9</i>
5. Onderwijs	10
<i>Didactisch proces</i>	<i>11</i>
<i>Pedagogisch klimaat en welbevinden</i>	<i>12</i>
<i>Schoonklimaat en veiligheid</i>	<i>13</i>
<i>Onderwijstijd</i>	<i>13</i>
6. Personeelsbeleid	14
<i>Algemeen</i>	<i>14</i>
<i>Professionaliseringsbeleid</i>	<i>14</i>
<i>Gesprekkencyclus</i>	<i>15</i>
<i>Verzuimbeleid</i>	<i>16</i>
<i>Wet BIO en functiemix</i>	<i>16</i>
7. Kwaliteitsontwikkeling	17
<i>Algemeen</i>	<i>17</i>





<i>Kwaliteitscyclus</i>	17
8.Financiën en bedrijfsvoering	18
9.Communicatie	19
<i>Visie op communicatie</i>	19
<i>Interne communicatie</i>	19
<i>Externe communicatie</i>	20





1. Inleiding

Wat is een schoolplan?

Het schoolplan is een document dat de richting aangeeft voor de komende vier jaar. Hierin wordt de kwaliteit van het onderwijs beschreven. De opbouw van het schoolplan is vrij invulbaar, maar in elk geval moet hierin aan bod komen de kwaliteit van:

- het onderwijskundig beleid (hoofdstuk 5)
- het personeelsbeleid (hoofdstuk 6)
- de wijze waarop de kwaliteit van het onderwijs wordt bewaakt en verbeterd (hoofdstuk 7)

Dit plan geeft inzicht in de richting die het Emmacollege 05FJ12 opgaat en de keuzes die daarbij gemaakt zijn en nog gemaakt moeten worden. Het is de kapstok voor de jaarplannen van de komende vier jaar.

Het schoolplan is een onderdeel van het kwaliteitszorgproces, dat verder staat omschreven in hoofdstuk 7.

Besluitvormingsproces

Het schoolplan is opgesteld door de directie vanuit de input van de diverse overleggen (vaksecties, teams, werkgroepen) die door het schooljaar heen plaatsvinden en data die gegenereerd zijn. Het schoolplan sluit aan en geeft de doorontwikkeling aan van de ontwikkelingen die de voorgaande jaren zijn ingezet.

Januari 2024 wordt het schoolplan ter goedkeuring aangeboden aan de MR.





2.Context van de school

LVO

Emmacollege maakt deel uit van Stichting Limburgs Voortgezet onderwijs, kort LVO. Onder het bestuur van LVO vallen 25 scholen verdeeld over 30 locaties voor voortgezet onderwijs en internationale schakelklas, met name in de provincie Limburg. In totaal zitten er ruim 24.000 leerlingen op deze scholen. Met ongeveer 2900 personeelsleden is LVO één van de grootste werkgevers in Limburg.

Emmacollege 05FJ00 is een onderdeel van de scholengroep:

• Emmacollege	VMBO MAVO-K-B	Heerlen	05FJ00
	Techniecollege bovenbouw techniekprofielen*	Heerlen	05FJ11
	ISK	Brunssum	05FJ12
• Broeklandcollege	VMBO MAVO	Hoensbroek	05FJ01

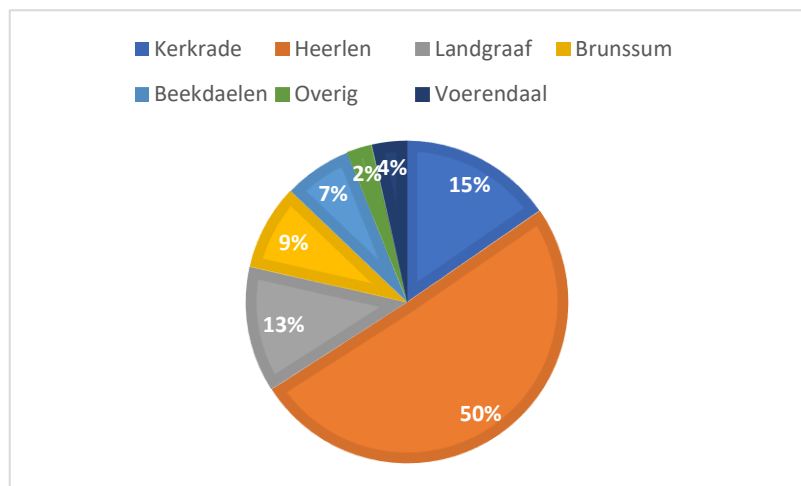
*De leerlingen die de profielen BWI, M&T en PIE volgen (klas 3 en 4) zijn voor hun onderwijs ondergebracht in het MBO-gebouw van het Vistacollege in Heerlen. Dit vormt samen met de vmbo-techniekleerlingen van het bestuur SVOPL in Heerlen en de sector techniek MBO het Techniecollege.

Regionale context

De ISK in Brunssum verzorgt het NT2 onderwijs voor alle leerlingen tussen de 12 en 18 jaar en die daarvoor in aanmerking komen voor de regio Parkstad.

Hierbij dient opgemerkt te worden dat de helft van deze leerlingen woonachtig is in de gemeente Heerlen, de andere helft woont verspreid in de regio.

De leerlingen op de ISK zijn stuk voor stuk potentiële thuiszitters. Niet omdat ze niet gemotiveerd zijn, maar omdat ze de taal onvoldoende spreken, het systeem onvoldoende kennen en de weg daarin niet weten. Daar hebben ze hulp bij nodig. Het stuk ISK-onderwijs komen ze wel door, maar bij de overstap naar het regulier ontbreekt het vaak in de expertise om deze jongeren goed te begeleiden. Het moet vanzelfsprekend zijn om contact op



te nemen met de ISK zodra er vragen zijn om de NT2 ondersteuning van een leerling in de regio.

Dat betekent dat wij als ISK zichtbaar moeten zijn in de regio, meer samenwerking moeten zoeken met gemeenten, korte lijnen moeten hebben met het regulier onderwijs en een serieuze partner moeten worden binnen diverse regio-overleggen.

In het verlengde hiervan merken wij als ISK dat de capaciteit beperkt is. Wij kunnen onderdak bieden aan maximaal 220 leerlingen. Dan is de maximale draagkracht van onze locatie bereikt.

LVO-ambities

Binnen LVO wordt onderwijs vanuit waarderend perspectief benaderd. Dit kader wordt in het beleidsplan Horizon 2025 omschreven rondom de leerling, de medewerker en de school.

De leerling

Leerlingen komen pas echt verder als we aandacht hebben voor de successen die ze boeken. Wat leerlingen nog moeten ontwikkelen, versterken we door ze aan te moedigen. We prikkelen hun nieuwsgierigheid en hebben aandacht voor wat hen motiveert.



De medewerker

Samen worden we beter. We gebruiken elkaars talent om het beste voor het onderwijs te doen en leren elke dag van elkaar. Onderwijs wordt extra interessant als we ons richten op kansen en mogelijkheden. Aan belemmeringen of onmogelijkheden verspillen we geen energie.

Bij LVO zijn we onderwijsprofessionals in hart en nieren die werken vanuit waarderend perspectief. We stellen ons open voor elkaars mogelijkheden. We luisteren vooral en geven de leerlingen daarmee ruimte. We oordelen dus niet te snel. Wij weten wat ons en de leerling motiveert en laten dat blijken door waardering.

De school

De school is een bron van talent. Het is een plek waar we graag willen zijn, om er lessen te volgen of te werken. Dit maakt ons onderdeel van een geheel. Wij kennen elkaar en zien elkaar.

3. Algemene gegevens

Algemene gegevens

Naam school	ISK Emmacollege
Denominatie	Interconfessioneel
Onderwijstypen	NT2, internationale schakelklas
Adres	Schoolstraat 16, 6443BT Brunssum
Telefoonnummer	045-5213505
E-mailadres	info@emma-lvo.nl

Bestuur

Schoolbestuur

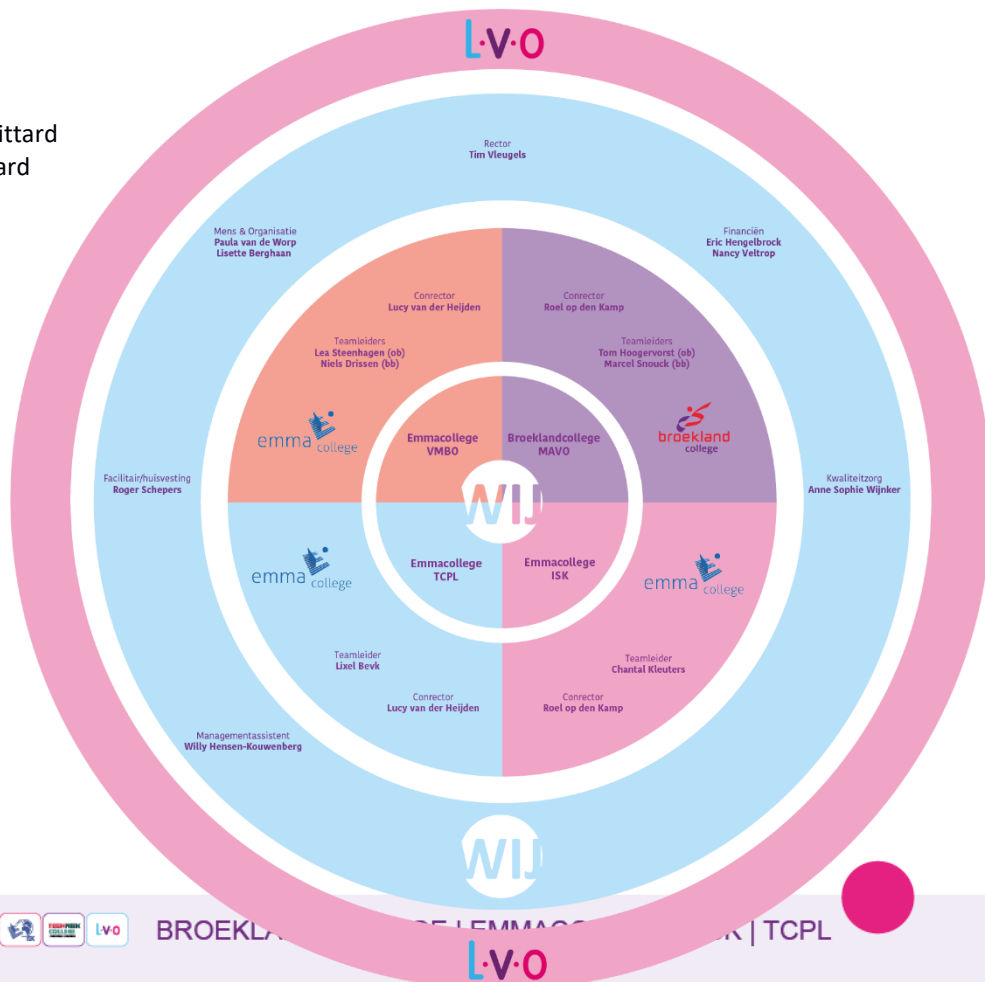
De Stichting LVO is het bevoegd gezag. Het College van Bestuur vertegenwoordigt het LVO. Het LVO kent tevens een Raad van Toezicht. Leden van het College van Bestuur zijn:

- dhr. E. Bernard, voorzitter
- mw. S. Holtjer, lid

Stichting LVO

Bezoekadres Mercator 1, 6135 KW Sittard
 Postadres Postbus 143, 6130 AC Sittard
 Telefoon 046-4201212
 Website www.stichtinglvo.nl

Schoolorganisatie en management





Schoolgrootte

Aantal leerlingen:

Emma 05FJ00 (schooljaar 2023- 2024, cijfers juni 2023):

- Onderbouw (leerjaar 1 en 2) 357
- Bovenbouw (leerjaar 3 en 4) 248
- 605

- TCPL Emma 05FJ11 (leerjaar 3 en 4) 70

- ISK Emma 05FJ12 fluctueert zeer door de jaren heen
- Start schooljaar 2023: 440

- Emma Totaal: 1115

Aantal personeelsleden 2023-2024:

Functiegroep	locatie	OP	OOP
Emmacollege De Weggebekker	05FJ00	53	18
Emma-ISK	05FJ12	38	11
Emma-TCPL	05FJ11	6	5
Emma totaal		83	32

Karakteristiek leerlingenpopulatie

Leerlingen op de ISK zijn verdeeld over diverse niveaugroepen;

- Analfabeten
- startgroepen
- Middengroepen
- Uitstroomgroepen

Verdeling niveau (2022-2023)

- Analfabeten 8%
- Start 39%
- Midden 38%
- Uitstroom 15%

De gemiddelde doorlooptijd binnen de ISK bedraagt 2 jaar. Een leerling die de ISK verlaat beheerst de Nederlandse taal op het gebied van lezen, luisteren, spreken en schrijven op een minimaal niveau van A2. Voor leerlingen die minder leerbaar zijn en waarbij een A2 niveau op één of meerdere deelgebieden niet mogelijk blijkt, wordt een maatwerktraject ingericht.

Positionering van de school in de regio

De ISK locatie van het Emmacollege is gevestigd in het voormalige Romboutsgebouw in Brunssum. Aangezien het de enige ISK-locatie is in de regio Parkstad is de ligging niet centraal te noemen. Leerlingen reizen in de regel eerst naar het station in Heerlen en pakken van daaruit het openbaarvervoer, waar veel ISK leerlingen van afhankelijk zijn, naar Brunssum.





4.Schoolprofiel

Identiteit

Het Emmacollege is voortgekomen uit meerder katholieke scholen en een protestantse school en valt daarom onder de noemer interconfessioneel. Officieel betekent interconfessioneel 'samengesteld uit verschillende levensovertuigingen': Rooms Katholiek en Protestants Christelijk. Maar het betekent voor ons dat we open staan voor alle geloofsovertuigingen én culturen. Dat we onderdeel zijn van een samengestelde maatschappij waar we open staan voor iedereen. Respect hebben voor elkaar en de omgeving wordt gestimuleerd. Naast het leveren van goed onderwijs zijn veiligheid, geborgenheid, aandacht, samen, gezond gedrag kernbegrippen. Voor de ISK locatie geldt dat vanzelfsprekend in het bijzonder.

Missie en visie

Missie:

Samen zorgen we er voor dat iedereen op het Emmacollege wordt gezien.

Visie:

ISK Emmacollege is een regionale school voor Eerste Onderwijs aan Anderstaligen. Wij verwelkomen anderstalige jongeren van 12 t/m 18-19 jaar. We zijn een school waar leerlingen zich in alle rust, veiligheid en stabiliteit kunnen ontwikkelen tot volwaardige burgers in de Nederlandse maatschappij. Onze opdracht is de leerling voor te bereiden op uitstroom naar het Nederlandse onderwijs met een toereikend Nederlands taalniveau, passend bij de ontwikkeling en mogelijkheden van de leerling.

Een ISK leerling heeft in principe twee kalenderjaren vanaf datum binnenkomst in Nederland recht op ISK onderwijs. Deze periode is wisselend per leerling, daar onderwijs niet altijd voorhanden is op asielzoekerscentra (AZC's) en een leerling in de praktijk hierdoor vaak minder dan twee kalenderjaren ISK onderwijs kan volgen. Een ISK school is gericht op het aanleren van de Nederlandse taal en cultuur, en bereidt de leerling voor op de overstap naar het Nederlandse onderwijs en de Nederlandse maatschappij. Hierbij maakt de ISK gebruik van de vakken Nederlands, Engels, rekenen/wiskunde, burgerschapsvorming, beeldend vorming, LO, en LOB. Daarnaast worden diverse projecten aangeboden op het gebied van veiligheid, burgerschap en talent.

Medezeggenschapsraad:

De school heeft een gezamenlijke medezeggenschapsraad (MR) van de scholengroep 05FJ.

Schoolgebouw

Op dit moment (december '23) is de ISK gevestigd in het voormalige Romboutsgebouw in Brunssum.

Gezien de enorme groei van het aantal leerlingen van de ISK, zijn er gedurende het schooljaar 22-23 een aantal aanpassingen aan het gebouw gedaan om meer leerlingen te kunnen huisvesten.

In de zomer van 2023 is de capaciteit vergroot door middel van het plaatsen van noodlokalen en is er aan de start van het schooljaar 23-24 besloten om drie leslokalen extern te betrekken.

Inmiddels is de maximum capaciteit van het gebouw, dat nu plek biedt aan ruim 400 leerlingen, bereikt.

Met het oog op de ontwikkelingen rondom asielzoekers en de verwachting dat dit in de nabije toekomst niet zal afnemen, is er de noodzaak ontstaan om op zoek te gaan naar nieuwe huisvesting.

In samenwerking met de gemeente Heerlen krijgt deze zoektocht verder gestalte. Daarbij zijn twee scenario's te onderscheiden:

- 1) Op korte termijn gaan we met een deel van de leerlingen naar een nieuwe locatie, na de zomervakantie van 2024 krijgt de volledige leerling populatie onderwijs op de nieuwe locatie.
- 2) Op korte termijn krijgt de volledige leerling populatie onderwijs op de nieuwe locatie.

Positie in de regio

De ISK heeft een expertise positie binnen de regio Parkstad. Dat wil zeggen dat de ISK nauw samenwerkt met collega scholen in de regio met betrekking tot het delen van kennis en expertise rondom het lesgeven en het begeleiden van NT2 leerlingen in het reguliere onderwijs die zijn uitgestroomd vanuit de ISK.



In eerste instantie gebeurt dit op initiatief van de ISK. In de schooljaren 2022-2023 en 2023-2024 is er vanuit NPO bekostiging ingezet op ambulante begeleiding van reeds uitgestroomde ISK leerlingen. Daarnaast zijn teams op onze collega scholen voorgelicht over de noodzaak en inhoud van NT2 onderwijs. Dit heeft geleid tot een intensievere samenwerking met scholen in de regio in het VO, VSO en MBO.

Vanuit de VSV maatregel regio 39 worden daarnaast leerlingen begeleid door het project 'maatje in de overstap'. Ook zijn er docentcoaches op de ISK benoemd. Zij ondersteunen nieuwe collega's in het lesgeven aan NT2 leerlingen. Naar de toekomst toe zal deze expertise ook ingezet worden bij de scholen in de regio.

Vanaf het schooljaar 2023-2024 wordt er een driesporenbeleid gehanteerd als het gaat om uitstroom en doorstroom. Dit om begeleiding van NT2 leerlingen in hun derde jaar, ook in de toekomst2, te optimaliseren.

Scenario 1) ISK leerlingen verblijven gedurende hun derde jaar op de ISK en worden begeleid door uitsluitend ISK docenten en krijgen de kans om hun vaardigheden op het gebied van de Nederlandse taal verder uit te breiden.

Scenario 2) ISK leerlingen stromen door naar het regulieronderwijs waarbij de begeleiding vanuit de ISK op de voorgrond aanwezig is. Denk hierbij aan extra NT2 lessen en begeleiding in een aparte groep.

Scenario 3) ISK leerlingen stromen door naar het regulieronderwijs waarbij de begeleiding vanuit de ISK op de achtergrond aanwezig is. Denk hierbij aan RT voor leerlingen of als vraagbaak voor de docenten.

Bovenstaande is verder uitgewerkt in onderstaande visual.





5. Onderwijs

Didactisch proces

Het onderwijs op de ISK is gestoeld op een aantal basisprincipes die uitgaan van 'de goede les'.

Hierbij zijn een aantal uitgangspunten van belang:

- 1) Klassenmanagement
- 2) Consistente lesopbouw
- 3) Interactief werken aan de leerstof overdracht
- 4) Taal
- 5) Effectieve feedback
- 6) Differentiatie
- 7) Pedagogisch handelen

Deze hoofdcategorieën zijn en blijven in beweging en ontwikkeling, soms wat meer aangescherpt door bijvoorbeeld de input vanuit ministerie. Denk hierbij aan het bevorderen van de basisvaardigheden taal, rekenen, burgerschapsvorming en digitale geletterdheid.

Van belang is dat de leerling een passende route kan volgen waarbij de motivatie, kennis en vaardigheden van de leerling zo optimaal mogelijk benut en ontwikkeld worden. Het doel hiervan is dat de voorbereiding op uitstroom en doorstroom zo optimaal mogelijk verloopt.

Het is van belang dat we een vorm van onderwijs aanbieden waarbij de leerling gemotiveerd raakt zichzelf zo optimaal mogelijk te willen ontwikkelen naar een vervolgstap die bij hem past en aansluit op het taalniveau, het ontwikkelperspectief en de interesse.

Dit vraagt om maatwerk, immers elke leerling heeft zijn eigen capaciteiten, leerwijze en motivatieprikkel. Differentiatie in het onderwijsprogramma is daarom noodzakelijk. Docenten spelen hierbij een belangrijke rol door hun kennis, vaardigheden en creativiteit optimaal in te zetten, in gezamenlijkheid met de vaksectie en het gehele team.

Op onze ISK zetten we vooral in op het aanleren van de Nederlandse taal, dit behelst ongeveer 75% van alle onderwijs tijd. Verder richten we onze pijlen op rekenen, lichamelijke opvoeding, kunst, handvaardigheid en techniek, burgerschap, loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) en Engels.

Taal, en met name de Nederlandse, is de hoeksteen van ISK onderwijs. Het is voor ISK leerlingen de sleutel naar de toekomst. Daarbij hanteren we een doorlopende leerlijn vanaf de instroom tot en met de uitstroom. Deze leerlijn wordt vastgelegd binnen de vakwerkplannen van de sectie Nederlands. Ook de inhoud van de andere vakken is vastgelegd in de vakwerkplannen. Sinds 2023-2024 zijn er vaksectieleiders benoemd. Zij leiden de sectie en zijn verantwoordelijk voor het opstellen van het vakwerkplan en het ondersteunen van de collega's hierin.

Buiten de vakinhoud om behoren uiteraard meer zaken tot ons onderwijs programma. Een ervan is het maatschappelijk bewust maken van leerlingen dat we doen aan de hand van SWPBS. SWPBS staat voor School Wide Positive Behaviour Support. Dit werkte aanvankelijk erg goed. Na de periode met coronaperikelen, waarin PBS als structuur 2 schooljaren nauwelijks heeft kunnen plaatsvinden in het schoolgebouw en daardoor niet goed meer werd uitgevoerd, is de werkgroep weer van start gegaan samen met een PBS-coach (Positive Behaviour Support), om voor het schooljaar 2023-24 weer goed de draad op te pakken. Vernieuwing, herhaling én nieuwe collega's hiermee kennis laten maken en betrekken zorgt de komende jaren voor borging en uitbreiding van activiteiten hierin. Ook PBS heeft een eigen ontwikkelplan.

Verder zijn er diverse andere werkgroepen binnen de ISK waarin diverse onderwerpen binnen de school worden uitgewerkt en geborgd. Het inrichten van deze werkgroepen zorgt voor een gedeelde verantwoordelijkheid en meer betrokkenheid binnen het team. Voorbeelden van thema's die in deze werkgroepen aan bod komen zijn: activiteiten, projectdagen, kunst en cultuur onderwijs, na- en buitenschoolse activiteiten, toetsweken en rapporten.



Pedagogisch klimaat en welbevinden

De ISK staat voor een veilige en positieve leeromgeving. Leerlingen op de ISK hebben stuk voor stuk een migratieachtergrond. Velen hebben geen of weinig ervaring met onderwijs. Dat wil zeggen dat leerlingen allereerst de behoefte hebben om zich thuis te voelen en te landen. Dat gebeurt in de intake periode waarbij de intake docent en de ondersteuningscoördinator de belangrijkste actoren zijn.

Na deze intakeperiode wordt een leerling ingedeeld in een niveaugroep die past bij het niveau van de leerling op dat moment. De zorg voor deze leerling wordt belegd bij de mentor van de betreffende niveaugroep.

ISK Emmacollege bereidt leerlingen voor op een toetreding tot de Nederlandse maatschappij. Burgerschap, normen en waarden, veiligheid en respect zijn kernbegrippen.

Door de gesprekken tussen de ondersteuningscoördinator en de mentor worden leerlingen die extra ondersteuning behoeven, naast resultaten en aanwezigheid ook op gedrag en welbevinden gemonitord en waar nodig worden acties ingezet. Deze investering levert op dat de leerling in beeld is en blijft en de aandacht krijgt die elke leerling verdient.

Door ruimte te geven aan talenten op elk niveau kan de leerling positieve ervaringen opdoen, zodat het zelfvertrouwen krijgt en zich kan en durft te ontwikkelen.

Op ISK Emmacollege zijn waarden en normen belangrijk. Bij invoering van SWPBS zijn samen met leerlingen waarden en gedragsverwachtingen opgesteld: Respect, Duidelijk, Veiligheid. Deze zijn helder en worden gehanteerd. Leerlingen worden op een positieve manier benaderd, goed gedrag wordt beloond, grenzen zijn duidelijk. Door de nieuwe collega's hierin telkens mee te nemen wordt er voor borging gezorgd.

Door LOB en de gesprekken hierbij wordt de leerling bewust gemaakt van zijn mogelijkheden en gestimuleerd om zichzelf te ontdekken en te ontwikkelen. Ook kennis van de vervolgmogelijkheden binnen het Nederlandse onderwijssysteem en de Nederlandse maatschappij zijn van belang. Het perspectief dat hierdoor geboden wordt zorgt voor de intrinsieke motivatie en het zelfvertrouwen.

Goed onderwijs kan niet zonder begeleiding en zonder goede begeleiding komen veel ISK leerlingen niet tot leren.

De mentor is de spil in de begeleiding van de leerlingen. De mentor is het eerste aanspreekpunt voor leerlingen en hun ouders/verzorgers als er vragen of problemen zijn.

De begeleiding van de mentor is o.a. gericht op het welbevinden van de individuele leerling en de aanpak van de studie.

Verder begeleidt de mentor zijn leerlingen voor wat betreft leer- en ontwikkellijnen.

De schoolinterne begeleiding van leerlingen is gelaagd opgebouwd. Er is sprake van 3 professionele momenten waarbinnen interventies gedaan worden.

De personen die bij de leerlingbegeleiding een rol spelen zijn talrijk en divers:

- **Intern:** ondersteunend personeel, docent, mentor, teamleider, decaan, leerlingbegeleider, ondersteuningscoördinator.
- **Extern:** jeugdverpleegkundige, jeugdarts, schoolmaatschappelijk werker, schoolagent, consulent leerplicht, jeugdzorg

De ondersteuningsmogelijkheden die het Emmacollege kan bieden zijn weergegeven in het School Ondersteunings Profiel.

Iedere leerling is in beeld bij zijn of haar mentor. De mentor kan, als daar gezien de problematiek noodzaak toe is, ondersteuning inschakelen van de eerder genoemde experts. Zoals aangegeven maken we daarbij gebruik van de PM structuur.

Organisatie van de professionele momenten:

Daar waar de reguliere begeleiding onvoldoende resultaat oplevert, kunnen bij individuele leerlingen PM's (Professionele Momenten) worden ingezet. Interventies binnen een PM dienen ertoe gedragsverandering bij de leerling teweeg te brengen.

In de ondersteuning naar leerlingen onderscheiden we intern drie **Professionele Momenten**:

- PM 1 mentor-leerling
- PM 2 team-mentor-leerling
- PM 3 intern ondersteuningsteam
- PM 4 extern ondersteuningsteam



Deze vormen de basis van extra begeleiding en zorg.

De ondersteuningscoördinator en back-up zijn de spil in de organisatie en regelen de communicatie omtrent de zorg.

Het is de taak van de ondersteuningscoördinator om vraag en aanbod van de zorg te monitoren en op elkaar af te stemmen.

Voorgaande staat beschreven in een zorgplan, waaraan zijn toegevoegd de formulieren voor de PM-momenten, de interventies en informatie over het ondersteuningsteam.

Schoolklimaat en veiligheid

Het is duidelijk uit voorgaande dat er op de ISK sterk ingezet wordt op schoolklimaat en veiligheid. De actieve rol van de jongerenwerkers (preventief in gebouw en bij time-outlokaal), ondersteuningscoördinator, de toepassing van gesprekken tussen mentoren en OCO met daaraan gekoppeld de leerlingbespreking en SWPBS maakt dat dit bereikt wordt. Onder andere uit de leerling-tevredenheidsenquêtes blijkt dat dit ook zo ervaren wordt.

Er wordt een zorgplan, een pestprotocol, een schoolveiligheidsplan gehanteerd waarin dit alles verder omschreven staat.

Gezien de extreme groei van het aantal ISK leerlingen in de afgelopen jaren komt het schoolklimaat en de veiligheid wel steeds verder onder druk te staan. De capaciteit van het huidige schoolgebouw is bereikt waardoor er naarstig gezocht wordt naar nieuwe huisvestingsmogelijkheden. Dit zal in de loop van het schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 verder gestalte krijgen.

Onderwijstijd

Voor de ISK geldt een onderwijstijd van 925 klokuren op jaarbasis. Dat wil zeggen dat onze leerlingen per cohort minimaal aan 1850 klokuren onderwijs moeten voldoen.

Gezien de grote toestroom van nieuwkomers en de tekorten op de arbeidsmarkt is er voor de ISK een uitzondering van kracht. De zogenaamde TNV.

Als een volledig onderwijsprogramma niet mogelijk is vanwege bijvoorbeeld te weinig leraren, is een aangepaste onderwijshoud toegestaan waarbij leerlingen wel altijd tenminste 12,5 uren (vijf dagdelen) per week onderwijs moeten krijgen, verspreid over tenminste drie onderwijsdagen. In deze onderwijstijd moeten minimaal tien klokuren per week worden besteed aan het leren van de Nederlandse taal. Rekenen/wiskunde en LO/Sport moeten onderdeel van het aanbod zijn.

Voor deze kernvakken geldt dat er altijd een bevoegde leraar voor de klas moet staan. De reeds bestaande mogelijkheden voor het VO om onbevoegd personeel voor de klas te zetten gelden wel. In een TNV heeft een schoolbestuur ruimte om af te wijken van bestaande regels over het onderwijspersoneel, de onderwijshoud en onderwijstijd.

De ISK voldoet, binnen de gestelde kaders, aan de onderwijstijd.



6. Personeelsbeleid

Algemeen

De school volgt het bestuursbeleid van LVO, beschreven in Horizon 2025.

Er wordt hierbij uitgegaan van waarderend perspectief. Verder hanteert LVO een mobiliteitsplan en een HRM beleid, waaraan de LVO-scholen zich aan conformeren.

Bij de ISK van het Emmacollege worden talenten, net als bij de leerlingen, zoveel mogelijk op hun kwaliteiten ingezet. Een behoorlijk aantal docenten heeft meerdere lesbevoegdheden en kunnen zo voor de organisatie een meerwaarde hebben. De toename van leerlingen op de ISK en de druk op de arbeidsmarkt met het tekort aan goede vakdocenten maakt het echter niet eenvoudig om iedereen optimaal in te zetten. Het is ook daarom belangrijk zorgvuldig om te gaan met het huidige personeel en onze nieuwe collega's. Door teamvergaderingen, werkgroep-, vaksectieoverleggen worden personeelsleden betrokken bij het onderwijsproces en binnen het gehele schoolgebeuren, waarbij eigenaarschap en eigen doorontwikkeling een belangrijke plaats inneemt. Nieuwe collega's worden bij start goed opgevangen en begeleid zodat ze hun werkzaamheden zo goed mogelijk kunnen uitvoeren, zich thuis gaan voelen en graag in en voor de school willen blijven werken. De school geeft ruimte om een (andere) bevoegdheid te halen. Zeker bij tekortvakken heeft dit zeker op termijn voor beide kanten (docent en school) een meerwaarde op.

Subsidiegelden ten gevolge van de coronaperiode zijn o.a. ingezet om extra leerlingbegeleiding en toezichthouders in te zetten. Voor de komende jaren wordt er bekeken in hoeverre dit in stand gehouden moet en kan worden. Begrotingstechnisch is er nu nog ruimte. De complexiteit en verdichting van de problematieken bij de leerlingen vraagt grote inzet op ondersteuning/leerlingbegeleiding. Om dit te blijven waarborgen vraagt om aandacht.

De directie van het ISK bestaat uit een rector (voor de scholengemeenschap Broekland, Emma, ISK en TCPL, een conrector (voor de scholen Broekland en ISK) en één teamleider. Het streven is om een gelijke verhouding man – vrouw te continueren. Bij een vacature wordt bij gelijke geschiktheid bewust gekozen voor een man of vrouw zodat bovenstaand streven gerealiseerd is. Binnen het ISK bestaat de 3-koppige directie uit twee mannen en één vrouw.

Professionaliseringsbeleid

Professionele, goed opgeleide medewerkers zijn cruciaal voor het kunnen realiseren van goed onderwijs. Dit geldt voor zowel schoolleiders, docenten alsook voor onderwijsondersteuners. We willen medewerkers stimuleren en helpen zelf de regie te nemen in het ontwikkelen van hun potentieel door onder meer een goede gesprekkencyclus en het scheppen van de juiste randvoorwaarden.

Om de professionalisering verder te ondersteunen zijn er elk schooljaar ingeplande studiemomenten, waarin actuele onderwerpen die betrekking hebben op de school, de leerling en/of de docent centraal staan.

Scholing van ISK docenten vraagt extra aandacht. Expertise op de doelgroep is daarbij van belang op het gebied van drie hoofdcategorieën:

- Zorg en begeleiding
- Doorstroom
- Onderwijs

Zorg en begeleiding

Leerlingen op de ISK hebben een specifieke zorgvraag die zich richt op bijvoorbeeld traumaverwerking, extra taalondersteuning, hulp binnen het culturele aspect. Om collega's hier voldoende op toe te rusten werkt de ISK samen met partners in de regio zoals Pureza. Zij trainen de collega's op het gebied van traumasensitief lesgeven. Ook met andere partners worden vergelijkbare ondersteuningstrajecten opgezet. Eén keer per jaar vindt er een studiedag voor al het personeel plaats over dit onderwerp. Inhoud wordt afgestemd met de ondersteuningsvraag van docenten.

Doorstroom

Met name voor mentoren, de decaan en de docent LOB is het van belang om een goed beeld te hebben van de doorstroomcapaciteiten en de doorstroommogelijkheden van een leerling.



Voor een ISK leerlingen zijn de uiteindelijke mogelijkheden gelijk aan die van een autochtone leerling, maar de weg ernaartoe loopt vaak anders. Om dit proces goed te begeleiden en om daar goede en professionele keuzes in te maken wordt er ook over dit onderwerp één keer per jaar een studiedag georganiseerd. In het verlengde hiervan ligt de samenwerking met onze collega scholen in de regio. Informatie hierover is te vinden onder het kopje 'positie in de regio'.

Onderwijs

Tenslotte heeft ook het onderwijs op de ISK alle aandacht. Enerzijds op de indicatoren die algemeen gelden binnen het onderwijs. Daarnaast specifiek op het NT2 onderwijs.

De begeleiding van docenten op dit gebied is driedig:

- 1) Nieuwe en iets minder ervaren docenten worden begeleid door docentcoaches. Zij begeleiden collega's in het voorbereiden van hun lessen, bezoeken ook lessen en geven pedagogische en didactische ondersteuning om de NT2 lessen optimaal aan te kunnen bieden. In dat kader vinden er ook intervisie bijeenkomsten plaats voor docenten.
- 2) Vanuit ITTA, kennisinstituut voor taalontwikkeling, worden docenten opgeleid en geprofessionaliseerd op het gebied van taalverwerving voor nieuwkomers.
- 3) Schoolbreed wordt de leskwaliteit gemonitord door middel van collegiale visitatie en lesbezoeken van de teamleider. Deze lesbezoeken worden geadmistreerd en geanalyseerd waardoor er een helder beeld ontstaat van de leskwaliteit en de aandachtsgebieden daarbij. Door deze collegiale consultatie ontstaat er ook een beter beeld van elkaars kwaliteiten, dat de leskwaliteit ook verder ten goede komt.

Het strategisch personeelsbeleid zal verder ontwikkeld worden. Met behulp van subsidiegelden zijn er de afgelopen jaren personeelsleden aangetrokken (vanuit NPO bv., denk aan ondersteuning, toezicht etc.) waar in de toekomst ook een antwoord voor moet zijn hoe dit teruggebracht kan / moet worden of waar nodig geborgd kan worden. Verder blijven er de komende jaren aandacht en initiatieven nodig om, gezien de huidige arbeidsmarkt met de tekorten aan goed personeel, om op bepaalde vlakken (denk aan docenten Nederlands, wiskunde bv.) de juiste mensen te vinden en te binden voor ons onderwijs.

Het managementteam heeft het afgelopen jaar in gezamenlijkheid een MD-traject doorlopen ter versterking van hun gezamenlijke rol. Individueel zal dit het komende jaar (en waar nodig volgende jaren) meer gericht zijn op individuele scholing / maatwerk.

Zowel binnen LVO als stichting alsook binnen de scholengroep, is in de afgelopen periode aandacht geweest voor bijstelling van de ondersteunende diensten. Deze ontwikkeling zal het komende jaar verder doorgaan, om zo het OOP goed in beeld te hebben en op de juiste plek met de juiste waardering.

Arbobeleid verdient nog aandacht. De nieuw aangestelde hoofd facilitair zal voor de scholengroep voor een groot deel hiervoor verantwoordelijk gemaakt worden.

Om de kwaliteitszorg structureel en cyclisch goed geregeld te krijgen en te implementeren is er een kwaliteitsmedewerker geworven. Deze start met ingang nieuw schooljaar 2023-2024.

Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus is een instrument om het leveren van onderwijs van aantoonbaar goede kwaliteit te realiseren. De gesprekken worden gevoerd om de ambitie van de medewerker af te stemmen op de ambitie van de school en om het potentieel van medewerkers tot bloei te laten komen. Hierbij wordt er telkens een duidelijk verband gelegd tussen dat wat we van onze leerlingen verwachten en wat we van onszelf als organisatie en medewerkers verwachten. We gaan daarbij uit van de intrinsieke motivatie van de medewerker en leidinggevende om met elkaar in verbinding te zijn en te blijven.

Het Emmacollege maakt ter ondersteuning van het jaargesprek gebruik van de volgende documenten:

- E-formulier
- B-formulier
- 360 graden evaluatie
- Lesobservatieformulier
- Leerlingen evaluaties

Ook gegevens vanuit data (als Cum laude, maar mogelijk ook DOT) zullen ingezet gaan worden.

Met alle medewerkers, langer dan zes maanden in dienst, wordt jaarlijks een gesprek gevoerd. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van het format 'jaargesprek' en aanvullend kan gebruik worden gemaakt van het



ondersteunend instrumentarium. Éénmaal per drie jaar analyseert en beoordeelt de leidinggevende de prestaties en kwaliteiten van zijn/haar medewerker. Het personeelslid zorgt zelf voor verslaglegging.

Verzuimbeleid

Een ontspannen en prettige sfeer op school draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Zowel medewerkers als leerlingen hebben daar profijt van. Naast het zorgdragen voor een veilige werkplek is het ook belangrijk te zorgen voor een goede balans tussen wat medewerkers kunnen en willen en dat wat van hen wordt gevraagd. Die balans is niet statisch, die kan in elke levensfase en/of loopbaanfase veranderen, en is daardoor gevoelig voor (psychische) gezondheidsproblematiek.

Inspelen op individuele verschillen in belastbaarheid en zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving is een verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de medewerker. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap dragen samen bij aan de kwaliteit van het onderwijs.

De rol van de direct leidinggevende als casemanager is hierbij cruciaal.

Resultaten:

Het werkvermogen van de medewerkers is toegenomen en zij voelen zich hier ook medeverantwoordelijk voor. Leidinggevendens zijn in staat gesprekken met hen te voeren gericht op activering en bewustwording van consequenties van keuzes in dit kader. Er wordt duidelijke verbinding gemaakt met de gesprekkencyclus en de andere gesprekken. Het ziekteverzuim is de afgelopen jaren mede hierdoor en extra in samenwerking met personeelszaken aangepakt en gedaald, maar blijft een aandachtspunt. Van belang is om hierin doortastend te zijn en te blijven.

Wet BIO en functiemix

Sinds 2006 gelden er bekwaamheidseisen voor docenten. In dat jaar is de Wet BIO en het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel ingegaan. De bekwaamheidseisen moeten actueel blijven en scholen moeten aantonen dat de leraren daadwerkelijk bekwaam zijn en in staat worden gesteld hun bekwaamheid te onderhouden. Ook voor schoolleiders en voor onderwijsondersteuners liggen er bekwaamheidseisen klaar. Zodra die in werking treden moet de school ook voor hen bekwaamheidsdossiers bijhouden. In een bekwaamheidsdossier worden de afspraken bijgehouden die de werkgever met de docent, schoolleider en onderwijsondersteuner maakt over het ontwikkelen en onderhouden van zijn bekwaamheid.

In het Convenant Leerkracht is ingezet op een kwaliteitsslag om het docententekort terug te dringen. Op basis van dit convenant wordt er fors geïnvesteerd in het aantrekkelijk maken van het beroep van docent. De functiemix is een toets van het Ministerie om te beoordelen of de gestelde kwaliteitsslag wordt gemaakt en een belangrijk instrument om de loopbaanmogelijkheden van docenten te vergroten. Er wordt één keer per jaar getoetst of we voldoen aan de streefcijfers. Wanneer dit niet het geval is wordt een 'wervingsprocedure' opgestart. Selectie vindt plaats op basis van een in samenwerking met de MR vastgestelde sollicitatieprocedure.



7. Kwaliteitsontwikkeling

Algemeen

Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt, verbetert, waarborgt en stimuleert. De onderwijskwaliteit is de kwaliteit van het onderwijs dat op een school gegeven wordt. Het omvat niet alleen het doeltreffend aanleren van kennis en vaardigheden, maar ook het vormen van leerlingen tot zelfstandige, zelfverantwoordelijke personen.

Het is belangrijk dat de school de onderwijskwaliteit goed bewaakt en probeert effectief en, waar mogelijk, efficiënt te verbeteren.

Zoals eerder beschreven richt de kwaliteitsverbetering zich op 3 hoofdthema's:

- Zorg
- Doorstroom
- Onderwijs

Alle onderdelen worden in de toekomst of zijn reeds vastgelegd in een plan rondom dit thema. Kwaliteit wordt gemonitord tijdens de genoemde studiedagen, aan de hand van lesbezoeken en ontwikkelingen rondom zorg en doorstroom.

De plannen worden jaarlijks bijgesteld, de voortgang is onderdeel van de schooljaarplannen.

Kwaliteitscyclus

Op het ISK gaan we regelmatig na of we de nagestreefde kwaliteit realiseren: doen we de dingen goed? We bepalen hoe we de kwaliteit zichtbaar maken: hoe meten we wat we willen meten? We laten het beeld door anderen toetsen: vinden anderen dat ook? We bepalen wat de consequenties zijn van de uitkomsten van ons onderzoek: wat doen we met de aldus verkregen informatie? Hierop volgen dan waar nodig acties/maatregelen. De komende jaren wordt meer ingezet op het analyseren van data. De, zoals al eerder genoemde, nieuwe stafmedewerker kwaliteitszorg zal onder andere de reeds ingezette ontwikkelingen opnemen in een kwaliteitshandboek en structureel met data analyse aan het werk gaan. Er zal een nieuw cyclisch kwaliteitssysteem opgesteld worden. Aan de hand van de beschikbare informatiebronnen zoals bv, Afas, Vensters van Verantwoording, Kwaliteitsscholen, Somtoday/Cum laude, zullen er systematisch en structureel aandachtspunten naar boven komen die acties vragen. Dit ter verbetering maar ook ter verantwoording van inspectie en College van Bestuur. Dit zal vroegtijdig waarschuwingssysteem ten behoeve van de onderwijskwaliteit, waardoor wordt gewaarborgd en waar mogelijk verbeterd.

Binnen de ISK werken we met de PDCA-cirkel (Plan-Do-Check-Act). Deze cirkel laat zien dat kwaliteitszorg een steeds herhalend proces is van plannen maken, uitvoeren, evalueren en waar mogelijk verbeteren. Dit houdt in dat men zich constant ergens in de cyclus bevindt en steeds beter wil worden. In feite draait alles binnen kwaliteitszorg om het begrip 'leren', waarbij de kwaliteit van het leerproces van de leerlingen centraal staat. Samen dragen we verantwoordelijkheid in de organisatie en leveren we een bijdrage aan de verbetering van het primair proces. Hierdoor wordt het draagvlak vergroot, eigenaarschap versterkt en gedeeld, worden de deskundigheden die op school aanwezig zijn benut en in hun kracht gezet. Dit zorgt voor ontplooiing, ontwikkeling en versterking van het personeel.

Het doel van de kwaliteitszorg is gepland en gericht sturen op de verbetering van kwaliteit, door die te meten en het nemen van verbetermaatregelen. Ook heeft het tot doel intern en extern verantwoording af te leggen door kritisch naar de eigen school en organisatie te kijken.

Om hieraan structuur, transparantie en richting te geven worden SMART- doelen efficiënt geformuleerd (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden).



8. Financiën en bedrijfsvoering

Er is een begroting-meerjarenraming 2024-2028 opgesteld, waaraan de gegevens zoals deze in dit schoolplan genoemd worden verbonden zijn. Dit document is ter verantwoording aan het college van bestuur LVO en wordt door alle LVO-scholen aangeleverd op dezelfde wijze.

De enorme groei en de NPO subsidie maakt dat de ISK in een meer dan gezonde financiële positie verkeert.





9.Communicatie

Goede communicatie is geen proces van actie en reactie, maar van interactie. Met elkaar, met de leerlingen, met docenten en alle andere partijen die betrokken zijn bij de school. Goede communicatie zorgt ervoor dat de juiste informatie wordt uitgewisseld op een manier waar alle partijen zich goed bij voelen. Het verbetert de relatie.

Visie op communicatie

Goede communicatie en PR is belangrijker dan ooit. Met de komst van social media is het eenvoudig geworden om op laagdrempelige wijze publiciteit te genereren. Dit heeft echter ook een keerzijde. De maatschappij is kritischer en negatief nieuws kan ook al snel 'viral' gaan.

Daarom is het van belang dat we ons bewust zijn van onze houding. Niet alleen online, maar ook daarbuiten. Het personeel en de leerlingen zijn de belangrijkste ambassadeurs van de school.

Zij moeten zich ervan bewust zijn dat alles wat zij zeggen een uitwerking heeft. Aandacht voor interne communicatie is daarom minstens zo belangrijk als voor de externe communicatie.

Een PR- en communicatieplan kan hierbij helpen en zal verder ontwikkeld worden de komende jaren waarin gestelde doelen worden omschreven. Ook de doelgroepen en werkwijze worden daarin beschreven.

Interne communicatie

Onder de interne communicatie wordt de communicatie 'binnen de school' verstaan. Het gaat om personen die bij de school betrokken zijn. Denk hierbij aan de schoolleiding, docenten, OOP (onderwijs ondersteunend personeel), ouders en leerlingen van de school. Voor de ISK brengt dit een extra uitdaging met zich mee aangezien veel leerlingen en ouders het Nederlands niet of nauwelijks machtig zijn.

In veel gevallen, met name binnen de zorgstructuur, wordt er gebruik gemaakt van een tolk zodat de garantie ontstaat dat de boodschap ook daadwerkelijk juist overkomt.

Voor de interne communicatie worden de volgende middelen gebruikt:

- Somtoday (leerlingen)
- Website (ouders en leerlingen)
- Linked In (externen en personeel)
- Intranet LVO (personeel)
- Werkoverleg/Teamoverleg (Personeel)
- Leerlingenraad
- Medezeggenschapsraad

Communicatie met personeel

Open communicatie tussen en met personeel vinden we belangrijk. Hiervoor zijn diverse momenten en mogelijkheden ingericht. Denk aan teamvergaderingen, stafvergadering, vaksectieoverleg, werkgroepoverleg.

Communicatie met personeel gebeurt in de wekelijkse opstart op maandagochtend, via de mail en via de diverse teamvergaderingen. Ook ontvangen de docenten alle brieven die gericht zijn aan ouders of leerlingen.

Communicatie met ouders en leerlingen

Goede communicatie met ouders en leerlingen, maar ook over leerlingen is enorm belangrijk. Een spil hierbij is de mentor. Uit voorgaande informatie in dit schoolplan is duidelijk dat er een goede structuur hiervoor is ingebouwd.

Naast vele gesprekken met de leerling en ouders zelf, wordt er via brief en e- mail gecommuniceerd.

Ouders, verzorgers en voogden ontvangen grofweg één keer per kwartaal een brief met daarin de belangrijke data en gebeurtenissen in het komende kwartaal. Verder wordt er tussentijds gecommuniceerd indien nodig. Dit gebeurt veelal per brief aangezien de ouders vaak geen device tot hun beschikking hebben.





Externe communicatie

Externe communicatie richt zich op (nieuwe) leerlingen, maar ook op partners, basisscholen, pers en andere belanghebbenden bij de school. Veranderingen in de maatschappij vragen om professionele communicatie en goede PR van de school.

Voor de externe communicatie wordt gebruik gemaakt van:

- Website
- social media
- brochures/voorlichtingsmateriaal/posters
- persberichten
- advertenties
- voorlichtingsavonden
- presentaties op basisscholen
- leerlingenactiviteiten (excursies, evenementen enzovoort)

