



Schoolplan 2022–2026

Het Nieuwe Eemland

mavo | havo | vwo



Inleiding

Beste collega's,

Voor je ligt het nieuwe schoolplan van Het Nieuwe Eemland. Een schoolplan dat vooruitkijkt, dat richting geeft en een blik werpt op de horizon. Het schoolplan gaat over meerdere jaren: 4 jaar. Hierdoor kunnen we beter vooruitwerken. Het schoolplan sluit aan bij de Collectieve Ambitie van Het Nieuwe Eemland (CAN) uit 2019, het eerdere schooljaarplan 2020-2021 en het strategisch beleidsplan 2022-2026 van het Meridiaan College¹.

De CAN is ontstaan in het schooljaar 2018-2019. Een grote groep collega's heeft in die

periode meegedacht over de toekomst van het onderwijs op Het Nieuwe Eemland. De breed gedragen ambities uit de CAN vormen de basis van de keuzes in dit schoolplan. We hebben de afgelopen jaren de eerste stappen in deze ontwikkeling telkens geëvalueerd en bijgesteld. Het plan is dan ook gebaseerd op de nieuwe inzichten die ook daar zijn ontstaan.

Het strategisch beleidsplan van het Meridiaan College is door het bestuur en de directeuren/rectoren van de 4 verschillende scholen binnen de stichting gemaakt. Ook Het Nieuwe Eemland heeft dus bijgedragen aan de totstandkoming van dat plan. We zien de samenwerking met de

andere scholen van het Meridiaan College als versterkend voor de koers Het Nieuwe Eemland.

Dit schoolplan is geschreven vóór Het Nieuwe Eemland. De input is geleverd dóór Het Nieuwe Eemland. In verschillende bijeenkomsten hebben jullie, leerlingen en ouders/verzorgers mee kunnen denken over de toekomst van onze school. Ook vanuit het traject Impact op Leren is input meegenomen voor dit schoolplan.

In de afgelopen jaren is er veel op ons af gekomen. Corona, een uitdagende arbeidsmarkt en mede daardoor een soms hoge werkdruk. We hebben ervoor gekozen om

¹ Je kunt het strategisch beleidsplan van het Meridiaan College hier vinden.

² Ten tijde van het schrijven van dit schoolplan wordt er gesproken over een fusie met de Meerwegen Scholengroep. Waar in dit schoolplan gesproken wordt over Meridiaan College, kan in de toekomst de naam van de nieuwe organisatie, Meerscholen, gelezen worden.

daarom onze ambities zo te omschrijven dat we wendbaar blijven.

In de volgende hoofdstukken gaan we in op onze visie, het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid, kwaliteitszorg en de organisatie. Hierbij gaan we telkens uit van de leerling en alle medewerkers in onze school. In de kaders die je door het hele schoolplan ziet staan, geven we een doorkijkje naar Het Nieuwe Eemland van 2026. In elk hoofdstuk benoemen

we ook enkele ambities. Deze ambities geven aan welke richting we op willen in de komende vier jaar.

Dit schoolplan vormt de basis voor allerlei andere plannen binnen onze school. Denk aan een jaar(activiteiten)plan, afdelingsplannen en sectieplannen, maar ook aan het ondersteuningsplan en scholingsplan. Veelal verwijzen we voor specifieke uitwerkingen van de ambities naar die plannen.

In een van de volgende hoofdstukken beschrijven we het stelsel van kwaliteitszorg. Je kunt daar lezen dat het gesprek met elkaar een belangrijke basis vormt voor de kwaliteit die wij leveren. Dat geldt ook voor dit schoolplan. Ik nodig jullie uit om er vooral over te blijven praten met elkaar. Daar ligt de kracht van Het Nieuwe Eemland.

Mede namens de schoolleiding,
Frank van de Haar



Inhoudsopgave

Inleiding	2	3. Het welbevinden van onze leerlingen	16	5. Kwaliteit is de zorg van iedereen	24
Inhoudsopgave	4	Welke ondersteuning kan ik krijgen?	17	Toekomstgericht	24
1. Onze bedoeling	5	Toekomstgericht	17	Betrokken	25
Toekomstgericht	6	Betrokken	18	Persoonlijk	25
Betrokken	6	Persoonlijk	18	Flexibel	26
Persoonlijk	6	Flexibel	19	Ambities kwaliteitsbeleid	26
Flexibel	6	Ambities welbevinden	19		
2. Ons onderwijs voor de leerling	7	4. Het onderwijs en welzijn van de medewerker	20	6. Sterke organisatie	27
Toekomstgericht	8	Toekomstgericht	20	Financiën	27
Betrokken	11	Betrokken	21	Gebouw	28
Persoonlijk	12	Persoonlijk	21		
Flexibel	13	Flexibel	22		
Ambities onderwijsontwikkeling	15	Ambities hrm	23		

1. Onze bedoeling

Onze bedoeling is waar we voor staan, datgene dat we onze leerlingen mee willen geven in de jaren op onze school. We willen een school zijn voor alle leerlingen en een school waar de ontwikkeling, het talent en het welzijn van leerlingen en medewerkers voorop staat. Dat omschrijven we als volgt.

We willen dat leerlingen aan het eind van de schoolloopbaan bij ons op school:

- zelfbewust zijn;
- zelf aan het stuur zitten en klaar zijn om de volgende stap in hun leven te maken;
- midden in de maatschappij staan en daar op een positieve manier invloed op uitoefenen.

Dit is de bedoeling van Het Nieuwe Eemland. We kiezen voor onze eigen manier en ons eigen concept, maar gaan ook onderzoeken welke predikaten daarbij een meerwaarde zouden kunnen zijn voor de school en onze leerlingen. Met sommige organisaties werken we al toe richting een predicaat, zoals bij U-talent, Topsportvriendelijke school en de Opleidingsschool. Daarnaast willen we andere mogelijke predikaten nog (verder) onderzoeken zoals De

Gezonde School, Unescoschool of Cultuurschool. Uitgangspunt is dat het predicaat moet passen bij onze keuzes en niet andersom.

We handelen naar onze bedoeling op een bepaalde manier. Deze manier vatten we in vier kernwaarden. Onze kernwaarden zijn het kader waarbinnen we de school vormgeven. Zie het als een mal die we op Het Nieuwe Eemland en al de verschillende delen van de school leggen. Onze kernwaarden zijn:

toekomstgericht, betrokken, persoonlijk en flexibel

We geloven dat deze kernwaarden ons helpen de bedoeling te bereiken op een manier die bij ons en onze leerlingen past. Ze geven richting aan ons gedrag en aan de manier waarop we met elkaar in gesprek gaan. Een



stevige kennisbasis is hierin altijd het uitgangspunt. De kernwaarden werken we hieronder in willekeurige volgorde uit.



we het belang van kansengelijkheid als één van onze uitgangspunten zien.

Toekomstgericht

Ons onderwijs is toekomstgericht. Samen zijn we op weg om de volgende stap te maken. Vanuit een stevige kennisbasis creëren we kansen en richten we ons op persoonlijke groei. We werken met goed opgeleide docenten die met passie hun vak geven en leerlingen begeleiden bij het ontdekken van wie ze zijn, bij het maken van keuzes en bij het op eigen benen leren staan in de maatschappij.

Betrokken

We zijn individuen, maar ook altijd onderdeel van een groep. We kijken om naar elkaar en helpen elkaar waar nodig. We betrekken onze omgeving daarbij en kijken hoe we deze op een duurzame manier kunnen gebruiken bij ons

onderwijs. We voelen ons betrokken op de taak die we hebben, op onze rol in de school. De taak als medewerker, maar ook de taak als leerling van onze school. We tonen eigenaarschap voor de kwaliteit die we leveren.

Persoonlijk

We vinden het belangrijk dat iedereen met plezier naar school gaat en zich thuis voelt op school. We kennen elkaar en laten dat in ons handelen aan elkaar merken. We realiseren ons dat we een plek hebben in deze maatschappij en dat we daar samen invulling aan moeten geven en we bieden ondersteuning aan iedereen die dat nodig heeft. We gaan daarbij uit van een gelijkwaardige samenleving, waarin

Flexibel

We leveren maatwerk aan leerlingen en collega's waar dat kan, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. We leren leerlingen om flexibel te zijn en te kunnen omgaan met veranderingen. Om dit te bewerkstelligen zorgen we ervoor dat er altijd ruimte is om zelf keuzes te maken. We hebben de organisatie zo ingericht dat de organisatie ons onderwijs ondersteunt. Het systeem is er voor de leerling, geeft houvast en biedt voldoende mogelijkheid voor maatwerk en flexibiliteit.

Je vindt onze kernwaarden terug in de dagelijkse praktijk van onze school en in (beleids-)plannen. In de volgende hoofdstukken beschrijven we wat de kernwaarden betekenen voor de diverse domeinen van onze school.

2. Ons onderwijs voor de leerling

De basis van onze onderwijsvisie komt uit de CAN-plannen van 2018. Van daaruit hebben we stappen gezet in onze onderwijsontwikkeling met het daarop aansluitende concept Impact op leren.

Impact op leren steunt op drie pijlers: Coaching, Keuzemogelijkheden en Formatief handelen. Het aanbieden van EEM-uren, de nadruk op LOB, de inbedding van de coaching in het onderwijs en de ontwikkeling naar (meer/beter) formatief handelen; het zijn geen losse activiteiten maar staan in relatie tot elkaar en zouden moeten leiden tot zelfbewuste en gemotiveerde leerlingen.

De basis van het leren op onze school ligt in ons systeem. Het systeem is er voor de leerling, het geeft structuur en houvast aan leerlingen en medewerkers. Leerlingen zijn ingedeeld in klassen per leerjaar en afdeling. In een goed

passend rooster staan lessen van 60 minuten. Naast de vaklessen zijn er ook momenten ingepland waarin de leerling kan kiezen voor ondersteunende lessen, verbredende lessen of verdiepende lessen. Deze lessen worden vaak niveau- en/of jaarlaagoverstijgend aangeboden.

Een bewuste verandering in dit systeem is de verlengde brugklas voor havo/vwo en vwo, die we in 2022 definitief hebben ingevoerd. Dat wil zeggen dat we pas na het tweede jaar uitsplitsen naar de verschillende niveaus, waardoor leerlingen extra lang de tijd hebben om te ontdekken welk niveau bij ze past. Dit sluit aan bij advies van de Onderwijsraad, waarin



ten
behoefte van
gelijke onderwijskansen
voor leerlingen gepleit wordt voor een latere selectie na het basisonderwijs.³ Omdat er aan het eind van het tweede leerjaar op de mavo al een pakket gekozen moet worden, kiezen we hier wel voor een eenjarige brugperiode. Omdat leerlingen zich niet altijd volgens een systeem ontwikkelen, blijft maatwerk mogelijk als dat in het belang van de leerling is.

³ Lees hier het advies:

<https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2021/04/15/latere-selecteren-beter-differentieren>

Toekomstgericht



Stevige kennisbasis en extra uitdaging

Ons onderwijs is toekomstgericht. Dat is elke dag te zien. We bieden een stevige kennisbasis, gericht op kennis, vaardigheden en houding, die leerlingen voorbereidt op de volgende stap in het leven en die daarom ook gericht is op maatschappelijke uitdagingen. We geloven dat

dit het onderwijs is dat het beste past bij onze leerlingen en aan hen de meeste kansen biedt. De kennisbasis bieden we onder andere aan in vaklessen. Voor leerlingen die extra uitdaging aankunnen bieden we aanvullende mogelijkheden. Voorbeelden hiervan zijn versterkt vwo, Cambridge Engels, U-talent en de mogelijkheid om vakken versneld en/of op een hoger niveau te volgen. We doen dit om de leerlingen de mogelijkheid te geven hun talenten te ontwikkelen en hen gemotiveerd te houden voor de leerstof en de lessen. Op deze manier wordt iedereen beter voorbereid op de toekomst.

Impact op leren en keuzes maken

We geloven in het concept Impact op Leren. Binnen Impact op Leren geven we aan leerlingen inzicht in de leerlijn, zodat de leerling weet waar hij staat en waar hij naartoe werkt. We stimuleren de ontwikkeling/het leren van

de leerling door veel en passende feedback te geven en we zorgen dat ons onderwijs zo goed mogelijk aansluit bij de leerhouding en -voorkeur van de individuele leerling. Een leerling heeft in de komende jaren dus altijd inzicht in de leerlijn en de plek waar hij/zij staat. Dit vraagt van de leerlingen dat zij de juiste keuzes maken in de keuze-uren en van de docenten dat zij in hun



lessen differentiëren. Via een 0-meting en tussenmetingen weten wij en de leerling steeds beter hoe de leerling ervoor staat en wat hij/zij nodig heeft om de volgende stap te maken. We blijven nieuwsgierig naar wat de leerling nodig heeft en durven de keuzes te maken die nodig zijn om de leerlingen te helpen.

Gericht zijn op de toekomst betekent ook leren keuzes maken. Onze bedoeling is immers dat leerlingen zelf aan het stuur zitten en daar helpen we ze bij. Dat geven we onder andere vorm in de loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Er is bewust gekozen om geen aparte LOB-lessen aan te bieden. Immers: LOB is meer dan alleen voorbereiden op een studiekeuze. Het LOB-programma is daarom ingebed in de coaching en onderdeel van de vaklessen. De drie decanen nemen samen met de coaches het voortouw hierin.

De coaches begeleiden leerlingen dus in het maken van keuzes. Keuzes voor de inhoud van het onderwijs (welke keuzevakken kies ik?), keuze voor de intensiviteit van het onderwijs (kies ik voor extra begeleiding?)

en keuzes in de wijze waarop de leerling leert (Welke doelen stel ik voor mezelf? Wat wil ik uit de les halen? Hoe leer ik?).





Vooruitblik

De nieuwe leerweg, praktijkgerichte havo en versterkt vwo.

Op Het Nieuwe Eemland krijgt het toekomstgerichte karakter ook een plek in de nieuwe leerweg binnen het vmbo (vanaf 2024) en de praktijkgerichte havo (vanaf 2025). We hebben gekozen voor het profiel Diensten & Producten als nieuwe leerweg binnen de mavo omdat dit de beste mogelijkheden biedt voor leerlingen om zich breed te oriënteren.

Samen met het werkveld verbinden we het onderwijs aan de praktijk door realistische en contextrijke opdrachten te ontwikkelen. Duurzaamheid is hierin belangrijk. De praktijkgerichte havo start vanaf 2025. Zo krijgen zowel de leerlingen van de mavo als de havo toegang tot een praktijkvak.

In de afgelopen jaren is landelijk het aantal gymnasiumleerlingen sterk gedaald, hierdoor hebben wij besloten om vanaf schooljaar

2023-2024 geen gymnasium-onderwijs meer aan te bieden.

In de komende jaren zullen we het vwo gaan versterken door in te zetten op de academische vaardigheden. Dit zijn de vaardigheden die passen bij wetenschappelijk onderwijs. Je kunt hierbij denken aan samenwerken, onderzoeksvaardigheden, kritisch denken en reflecteren. Deze vaardigheden zullen in het hele vwo een plek gaan krijgen.

Betrokken

Projecten en activiteiten

Onze bedoeling is dat leerlingen met beide benen in de maatschappij staan en er een positieve invloed op uitoefenen. Dat stimuleren we op verschillende manieren in ons onderwijs. Vanaf de brugklas doen leerlingen in heterogene groepen mee aan EEM-projecten



waar maatschappelijke en actuele thema's aan de basis liggen van opdrachten en activiteiten. Leerlingen leren zo samenwerken, ontmoeten elkaar, passen geleerde kennis en vaardigheden toe en kijken verder dan een lesboek, laptop of klaslokaal. We zorgen er voor dat alle leerlingen actief kennismaken met de maatschappij en ervaringen opdoen in de praktijk van deze maatschappij. Dit kan door middel van stages, projecten, of excellentietrajecten.

Vooruitblik

Burgerschap

Burgerschap is geen apart vak. Dit is een bewuste keuze. De aandacht voor burgerschap neemt toe en is steeds meer zichtbaar in zowel de lessen, als in extracurriculaire activiteiten. In diverse vakken komen burgerschapsthema's aan de orde en ook in EEM-projecten waar leerlingen uit eenzelfde leerjaar mavo-havo-



vwo met elkaar samenwerken. Daarnaast vragen we leerlingen een bijdrage te leveren in de school aan bijvoorbeeld bijlessen, tutoring en corvee. Er is een actieve leerlingenraad, een debatclub en leerlingen hebben zitting in de medezeggenschapsraad. Bij diverse extracurriculaire activiteiten onderstrepen we het belang van een open blik en komen leerlingen in aanraking met situaties, mensen of onderwerpen die normaal niet direct hun leven raken. Deze activiteiten variëren van een jaarlijks terugkerend bezoek aan de Tweede Kamer tot aan vrijwilligerswerk in de regio of sponsoractiviteiten voor het goede doel, zoals de organisatie van Run for Life.



Persoonlijk

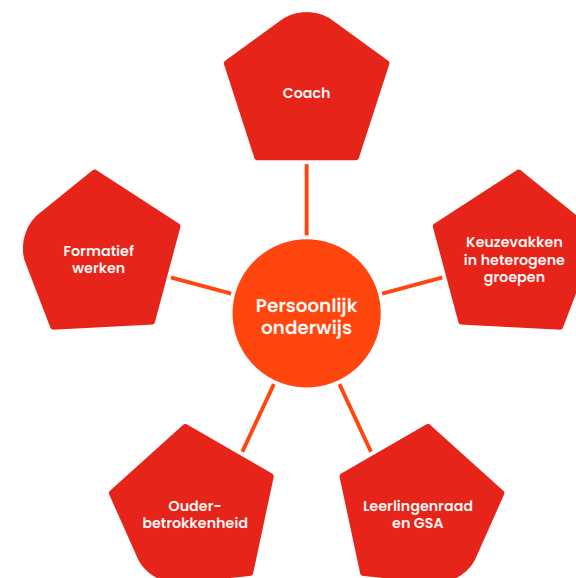
We kennen en zien elkaar. Iedereen mag er zijn op onze school. Dat geldt voor leerlingen en medewerkers. We zien het terug door het contact dat leerlingen onderling hebben én het contact

tussen de leerlingen en de medewerkers. We gaan uit van gelijkwaardigheid en respect.

In de eerdergenoemde drie-eenheid Coaching, Keuzemogelijkheden en Formatief handelen zoals Impact op Leren beschrijft komt het persoonlijke sterk naar voren;

In de lessen en projecten wordt de aansluiting met de belevingswereld van de leerlingen gezocht. We gebruiken thema's die dicht bij de leerlingen staan. In de keuze-uren maken de leerlingen zelf een keuze voor wat op dat moment bij hen past. Dit hoeft de leerling niet alleen te doen. De coach helpt de leerling zijn eigen weg te vinden in het onderwijs. In de les helpt de docent met het behalen van de leerdoelen. Door middel van formatief handelen, het handelen waarbij de ontwikkeling van de leerling centraal staat, krijgt de leerling meer en meer inzicht in diens plek op de weg.

De coach kent de leerling, spreekt de leerling met regelmaat en helpt de leerling met meer dan alleen onderwijskundige doelen. Een aantal keer per jaar presenteert de leerling zijn voortgang aan zijn ouders. Op deze manier zijn ouders ook op de hoogte van de ontwikkelingen van hun kind en kunnen ze vanuit huis ook ondersteunen.



Vooruitblik

Flexibel

Flexibiliteit binnen de structuur

De basisstructuur ligt vast in het rooster en geeft duidelijkheid en houvast aan leerlingen en

medewerkers. Binnen die structuur streven we naar flexibiliteit en maatwerk zodat leerlingen keuzes kunnen maken. De keuzemogelijkheden en de wegen die de leerlingen kunnen bewandelen geven we in gezamenlijkheid vorm in de secties en afdelingen. Daarbij zien we een groep klassen en leerlingen in eenzelfde leerlaag of eenzelfde niveau als een afdeling.

Het systeem is flexibel genoeg om extra uitdaging voor elke leerling mogelijk te maken. Dit kan plaatsvinden in onder andere versterkt vwo, Cambridge Engels en het versneld volgen van vakken of het volgen van vakken op een hoger niveau. Coaches helpen leerlingen bij het maken van deze keuzes en het formatief lesgeven is hierbij een hulpmiddel doordat het de leerling inzicht geeft in zijn ontwikkeling.



Vanuit onze visie op talent van leerlingen zijn we een topsportvriendelijke school en proberen we zoveel mogelijk maatregelen te nemen om het talent van onze leerlingen op andere gebieden zoals muziek en theater de ruimte te geven.

Naast het onderwijsprogramma zijn er allerlei extracurriculaire activiteiten op school. Er zijn sportlessen, een koor, een debatclub, een dansgroep en een zeilvereniging die aan onze school gelieerd zijn.

Flexibele toetsing

Het summatieve toetsbeleid (toetsing voor een cijfer ter afronding van een deel van de lesstof) van Het Nieuwe Eemland is erop gericht niet meer en vaker te toetsen dan nodig is om te controleren of de leerling klaar is voor de volgende stap. Daarnaast geeft de docent de leerling inzicht in zijn ontwikkeling via formatief handelen.

De toetsresultaten en bevorderingsnormen zien we als een richtlijn voor de vervolgroute van de leerling, maar dit is niet in beton gegoten. Aan het einde van onderwijsperiode 2 en 4 houdt de leerling ook een pitch voor zijn/haar coach. De

docenten van de leerling besluiten bij het laatste rapport in de afsluitende rapportvergadering over de vervolgroute van de leerling.





Vooruitblik

Ambities onderwijsontwikkeling

AMBITIES

De leerlingen zijn actiever, meer betrokken bij en meer eigenaar van het eigen leerproces.

Ons aanbod is een stevige kennisbasis die zich steeds beter richt op de kennis en vaardigheden die leerlingen nodig hebben in een veranderende samenleving.

We hebben een solide coachstructuur, werken met formatieve toetsing, verbeteren waar nodig ons formatief handelen en behouden de ruime keuzemogelijkheden die we bieden voor alle leerlingen.

We bieden de nieuwe leerweg aan voor de mavo (2024) en de praktische component

voor de havo (vanaf op z'n vroegst 2025).

In 2026 hebben we een duidelijk beeld hoe de leerdoelen van burgerschapsvorming per vak en vakoverstijgend aan bod komen in elk leerjaar op verschillende niveaus. Deze leerdoelen zijn duidelijk aantoonbaar en zichtbaar in het curriculum.

3. Het welbevinden van onze leerlingen

Ons uitgangspunt is dat iedereen met plezier naar school komt, zowel leerlingen als medewerkers. Leerlingen voelen zich veilig en kunnen zijn wie ze willen zijn. Ze krijgen de mogelijkheid te ontdekken wie ze zijn, daar helpen we ze bij.

De coach speelt een centrale rol in dit proces. Elke leerling heeft een eigen coach. Deze coach helpt de leerling bij zijn of haar persoonlijke ontwikkeling. Omdat de coach betrokken is bij alle aspecten van de ontwikkeling van de leerling, zal de coach hieronder niet telkens worden

aangehaald als onderdeel van de verschillende kernwaarden.

Ook wordt er in de mentorgroep (onderbouw) aandacht besteed aan burgerschap, loopbaan-oriëntatie en groepsvorming.

Corona heeft ertoe geleid dat er meer aandacht voor het welbevinden van leerling is gekomen. We beseffen beter dan voorheen dat zowel de leerresultaten als ook het welbevinden van de leerling belangrijk zijn. En het welbevinden is voor meer leerlingen door corona onder druk komen te staan. Geholpen door het Nationaal Programma Onderwijs werken we de komende jaren aan herstel en vooruitgang op dit gebied. De inzet van Je Brein de Baas, meer IB, de Huiskamer en inzet jongerenwerker kunnen hierbij helpend zijn.



Welke ondersteuning kan ik krijgen?

De school heeft haar zorgstructuur vastgelegd aan de hand van duidelijk omschreven Professionele Momenten (PM) in het school ondersteuningsplan (SOP). Hierin is vastgelegd hoe teamleden met aanvullende expertise en verschillende taken en rollen, onder aanvoering van het zorgteam, met elkaar samenwerken. De bespreking van de ontwikkeling en ondersteuningsbehoeften van leerlingen vindt plaats door middel van een vastgestelde gespreksmethodiek.

Dit zorgteam komt in actie als de coach van de leerling aangeeft dat er meer nodig is, bijvoorbeeld wanneer de cognitieve of sociaal-emotionele ontwikkeling van een leerling anders verloopt dan verwacht. De vorm van de ondersteuning is altijd op maat en gebeurt in overleg met de leerling en ouders. Het is erop gericht dat de leerling de best passende zorg

krijgt, zodat de leerling zelf de passende stappen kan zetten.

Vooruitblik

Toekomstgericht

Bij ons voelt elke leerling zich thuis. Leerlingen ontdekken wat bij ze hoort, wie ze willen zijn, wat ze kunnen en wat ze willen worden. In de ondersteuning hierbij gaan we uit van groei zodat de leerling stappen kan zetten in zijn/haar (persoonlijke) ontwikkeling.

We vragen geregeld aan de leerlingen wat hun mening is over de school. Dit helpt ons de school te verbeteren en maakt dat leerlingen mede aan het stuur zitten. Dit gesprek vindt plaats in de leerlingenraad, maar ook in alle afdelingen worden regelmatig leerlingen uitgenodigd om

mee

te praten.

Daarnaast voeren we jaarlijks tevredenheidsonderzoeken uit. De resultaten hiervan bespreken we in verschillende geledingen in de school.



Betrokken

Op Het Nieuwe Eemland is een leerling altijd onderdeel van een klas. In de onderbouw zitten alle leerlingen in een klas bij elkaar. In de bovenbouw zijn de leerlingen geclusterd op basis van het vakkenpakket dat ze gekozen hebben en hebben zij slechts een aantal vakken met hun (basis)klas. In de lessen, tijdens de coaching, in projecten en tijdens (externe) activiteiten wordt aandacht besteed aan de plek die een leerling heeft in de maatschappij. Voorbeelden hiervan zijn; maatschappelijke stages, uitwisselingen,

excursies en goededoelenactiviteiten. Ook de Gender-Sexuality Alliance (GSA) is actief op onze school. Zij zorgen er mede voor dat de school voor iedereen een veilige plek blijft.

De betrokkenheid is ook zichtbaar in het contact tussen de leerlingen, ouders en medewerkers. Ouders worden meermaals per jaar uitgenodigd om – samen met hun kind – in gesprek te gaan over de tijd op Het Nieuwe Eemland. Dit gesprek gaat altijd over meer dan alleen de cognitieve prestaties. In deze gesprekken leggen we in

toenemende mate het initiatief bij de leerling.

Persoonlijk

De coach is de spil in het web voor de leerling. De leerling spreekt zeer regelmatig met deze coach en in deze gesprekken komt zowel de cognitieve ontwikkeling als ook de sociale en emotionele ontwikkeling aan bod. Door de band die de leerling met de coach opbouwt in het jaar, weet de leerling dat hij terecht kan bij de coach. Persoonlijke ondersteuning wordt altijd ingericht met de leerling samen.





Mocht een leerling meer hulp nodig hebben, of hulp van iemand anders, dan hebben we een uitgebreide zorgstructuur. Deze is terug te vinden in ons School Ondersteuningsplan (SOP).

Flexibel

De ene leerling is de andere niet. Elke leerling en elke klas heeft andere behoeften. Op Het Nieuwe Eemland zijn verschillende medewerkers in dienst die kunnen helpen als een leerling of een klas meer nodig heeft. Zo wordt ter eerselangst reductietraining, een sociale vaardigheidstraining en een Rots en Water-training op school gegeven, maar zijn er ook mogelijkheden voor ondersteuning op hoogbegaafdheid, topsport en excellentie.

Daarnaast is het altijd mogelijk om binnen de EEM-uren en via het zorgteam meer uitleg of ondersteuning te krijgen als een leerling dat nodig heeft. Ook daarbij helpt de docent en de coach.

Ambities welbevinden

AMBITIES

We zijn een school waar we op elkaars kwaliteiten en intenties vertrouwen. We blijven werken aan een zo veilig mogelijk leer- en werkklimaat, waarin mensen de beste versie van zichzelf kunnen zijn.

We zijn helder over de ondersteuning die we kunnen bieden en bieden die dan op een hoog niveau. Daartoe verbeteren we de borging van de PM-structuur zodat iedereen goed weet wie welke rol heeft in de ondersteuning.

We zorgen dat leerlingen en ouders/verzorgers weten welke zorg er beschikbaar is en hoe en met wie zij hierover in gesprek kunnen gaan.

4. Het onderwijs en welzijn van de medewerker

Onderwijs is onze primaire taak, hierin staat de leerling centraal. Het onderwijs maken we samen: alle medewerkers van onze school hebben hierin een rol. We hebben een bedoeling voor de leerlingen van de school en natuurlijk ook voor de medewerkers. De beide bedoelingen lijken op elkaar. Waar we voor

de leerling naar streven, daarnaar streven we ook voor de medewerker. We willen dat onze medewerkers:

- zelfbewust zijn;
- zelf aan het stuur zitten;
- midden in de school staan, daar op een positieve manier invloed op uitoefenen en weten wat er in de maatschappij speelt.

Wat betekent dit voor ons gedrag? Voor jouw gedrag? Voor jouw ontwikkeling, die van de leerling en van onze school? We werken aan de bedoeling op een manier waarbij de kernwaarden centraal staan.

Toekomstgericht

We gaan uit van groei, zowel voor de leerling als de medewerker. De medewerker zit daarbij zelf aan het stuur, waarbij hij/zij wordt ondersteund door een

leidinggevende. Dit zijn de conrectoren. Jaarlijks voert de leidinggevende meerdere gesprekken. Van een van deze gesprekken wordt ook verslag gemaakt. Deze gesprekken gaan over de ontwikkeling en het welzijn van de medewerker. We vertrouwen erop dat medewerkers, net als onze leerlingen, altijd willen blijven leren. Dit is ook het uitgangspunt van het strategische personeelsbeleid van het Meridiaan College.

Wanneer er ruimte is binnen de organisatie, zijn er verschillende mogelijkheden om de groei te formaliseren. Dit kan bijvoorbeeld door middel van scholing, door te promoveren naar een LC- of LD-schaal of binnen een functiegroep door te groeien naar een andere functie in de onderwijsondersteuning. Als onderdeel van de Meridiaan Opleidingsschool staat de ontwikkeling van alle medewerkers op Het Nieuwe Eemland centraal. Dat komt onder



andere tot uiting in de activiteiten die de opleidingsschool organiseert voor studenten, voor startende medewerkers en later ook voor zittend personeel. Soms ontwikkelen we ons samen, maar vaak ook alleen of in een kleine groep.

Leren heeft niet alleen voor de individuele medewerker effect. Ook de school heeft hier baat bij. De ontwikkeling van een individu heeft altijd ook effect op het team en/of de sectie waar de medewerker onderdeel van is. En daarmee ook op de school als geheel.

Betrokken

Leren en ontwikkelen doen we dus in verbinding. Dit zorgt voor betrokkenheid. Betrokkenheid van de medewerker bij zijn eigen ontwikkeling, maar ook bij de ontwikkeling van de school, de ontwikkeling van collega's en het onderwijs binnen het Meridiaan College.

Dit is terug te zien op legio plekken in de school. Goede voorbeelden zijn het traject waarbij leerteams de onderwijsvernieuwingen samen ontdekken en vormgeven en het scholingstraject voor de conciërges en de schoonmaak.

Ook op iets grotere schaal vindt het leren in verbinding plaats. Verschillende medewerkers zijn onderdeel van samenwerkingsteams binnen het Meridiaan College, bijvoorbeeld de examensecretarissen. Ook de vertrouwenspersonen, kwaliteitszorgmedewerkers, orthopedagogen en ondersteuningscoördinatoren van de verschillende scholen binnen het Meridiaan College weten elkaar te vinden.

Persoonlijk

We voelen ons thuis op Het Nieuwe Eemland, we mogen er zijn. Dat geldt net zo goed voor de medewerkers als voor de leerlingen. Het

persoonlijke

karakter kenmerkt zich door

korte lijntjes en een informele stijl. Deze informele stijl doet niets af aan de professionaliteit die we van elkaar verwachten. De basis is vertrouwen





en het contact informeel, maar dat mag niet te kosten gaan van de kwaliteit die van iedereen verwachten.

Wanneer een medewerker extra ondersteuning nodig heeft, is de leidinggevende de eerste betrokkene. Ook de (externe) vertrouwenspersoon kan de medewerker helpen. Wanneer de ondersteuningsvraag gaat over de didactische of pedagogische vaardigheden van het onderwijzend personeel, dan zijn er coaches beschikbaar om de docenten

te ondersteunen. Er is een vitaliteitsprogramma dat medewerkers kan helpen gezond te blijven of worden.

Flexibel

Mede omdat we een aantrekkelijke werkgever willen zijn, is er in ons personeelsbeleid aandacht voor de verschillende ontwikkelpaden van de medewerkers. De ontwikkeling loopt niet voor alle medewerkers gelijk. Het verschil zit in ambitie, tempo en mogelijkheden van de medewerker en de organisatie. In

gesprek met de leidinggevende bespreekt de medewerker de wensen en mogelijkheden. Voor elke medewerker is het scholingsbudget beschikbaar dat – passend bij de ontwikkeling van de medewerker en de school – in te zetten is voor verschillende scholingen.

Ook binnen de taken die op de jaartaak van het onderwijzend personeel staan zijn mogelijkheden op ontwikkeling. In gesprek met elkaar bepalen we welke keuzes er gemaakt worden in deze taakuren.

Ambities personeelsbeleid

AMBITIES

Medewerkers en leidinggevendens dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de individuele medewerker en de school als geheel.

Het Nieuwe Eemland zorgt voor passende facilitering voor de scholing en ontwikkeling van de individuele medewerker, waarbij

aangesloten wordt bij de ontwikkeling van de school.

Het Nieuwe Eemland heeft een actueel personeels- en scholingsbeleid. Hierin is de gesprekkencyclus opgenomen.

Het Nieuwe Eemland draagt als onderdeel van de Meridiaan Opleidingsschool bij aan de

accreditatie van de opleidingsschool in 2025.

Er wordt meer samenwerking gezocht binnen het Meridiaan College. Op verschillende terreinen vinden medewerkers elkaar in gemeenschappelijke leer-/ontwikkelteams.

Er is een bij de koers van Het Nieuwe Eemland passend taakbeleid voor medewerkers.

5. Kwaliteit is de zorg van iedereen

Een kwalitatief goede school maken we samen. Ieder met zijn of haar eigen verantwoordelijkheid. Als school zorgen we ervoor dat we weten dat we kwaliteit leveren, dat zijn we verplicht aan de leerling.



We volgen daarbij de PDCA-cyclus: Plan – Do – Check – Act. Eerst maken we een plan, dan voeren we het plan uit, periodiek reflecteren we op de voortgang en het (eind) resultaat en we gaan aan de slag met de uitkomst van de reflectie. Het gebruik van (externe) informatiebronnen (zoals de IDU-cijfers en tevredenheidsonderzoeken) en het gesprek daarover in de school zijn belangrijke onderdelen van een goede PDCA-cyclus. We vragen ons in de gesprekken af:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dit ook?
- Wat gaan we nu doen?

In ons kwaliteitsdenken sluiten we ook aan bij het kwaliteitsbeleid van het Meridiaan College. Daarin staan verantwoording en verbetering

centraal. Verantwoording van uiteigenaarschap en gevoel van verantwoordelijkheid voor de eigen kwaliteit, verbetering vanuit de wil om te leren en het bewustzijn dat we onderdeel zijn van de kwaliteit van de school. Het gesprek over kwaliteit heeft in het overkoepelende kwaliteitsbeleid een prominente plek gekregen. Voorbeelden van deze gesprekken zijn de gesprekken tussen leidinggevende en medewerker, rector en conrector, conrector en docent, maar ook college van bestuur met rector.

Toekomstgericht

De vraag of we de goede dingen doen is gericht op ons toekomstgerichte onderwijs. Is ons aanbod bijvoorbeeld voldoende gericht op de behoefte van leerlingen en de maatschappelijke vragen van deze tijd? Maar ook; hebben we voldoende – en de goede – informatie over de

ontwikkelingen van de leerlingen zodat we weten wat we moeten doen om ze te helpen zich te ontwikkelen? En; laten we ons niet te veel leiden door de cijfers die de leerlingen halen, kennen we hun verhaal achter die cijfers en weten we wat zij nodig hebben? De basis is de PDCA- cyclus, het gebruik van meerdere informatiebronnen en het gesprek over kwaliteit in de school.

Betrokken

Kwaliteit is de zorg van iedereen. Kenmerk van een sterke kwaliteitscultuur is dat iedereen zich betrokken voelt bij de kwaliteit en zich ervan bewust is dat hij/zij zelf onderdeel is van de kwaliteit. Kwaliteitscultuur gaat over de houding van mensen ten opzichte van de kwaliteit en continue kwaliteitsverbetering. Op onze school denken en handelen we vanuit een betrokken houding en gaan we uit van eigenaarschap. Om dat te kunnen vragen van iedereen is het belangrijk dat medewerkers ook betrokken worden en

geïnformeerd zijn over de kwaliteitsontwikkeling, over de resultaten van de school, over de uitkomsten van tevredenheidsenquêtes etc.

Persoonlijk

Persoonlijke kwaliteit betekent dat ook de leerling centraal staat in het kwaliteitsdenken. De organisatie is er voor de leerling en niet andersom. Als we interventies plegen stellen we ons als eerste de vraag of de leerling er beter van wordt. Dit doen we niet zonder de

leerling erbij te betrekken. Daarom spreken we ook mét de leerling en ouders/verzorgers over onderwijskwaliteit en de organisatie van het onderwijs. Dit gebeurt bijvoorbeeld in de leerlingenraad. Daarnaast is er de afgelopen jaren geëxperimenteerd met tafelgesprekken met leerlingen over specifieke thema's zoals het coronabeleid en dit schoolplan. De ambitie is om deze gesprekken een blijvende plaats te laten geven in het kwaliteitsbeleid. Met ouders spreken we niet alleen via de oudercommissie, maar ook via klankbordgroepen.



Flexibel

Naast betrokkenheid is ook een lerende organisatie een kenmerk van een sterke kwaliteitscultuur. Dat betekent dat de organisatie zich flexibel toont, durft te veranderen en zich aan kan passen aan nieuwe omstandigheden. Ons houvast is bijvoorbeeld een kwaliteitskalender, of onze achterliggende documenten waarin het waarin het beleid vastligt, waarin de regels duidelijk zijn en waarin staat wat we willen bereiken. Onze flexibiliteit zien we terug in de wil om te leren en te verbeteren, in de ruimte die we nemen om het anders te gaan doen.

Ambities kwaliteitsbeleid

AMBITIES

We versterken de kwaliteitscultuur conform het kwaliteitsbeleid van het Meridiaan College door te werken aan de bewustwording dat iedereen betrokkene is bij de kwaliteit van de school.

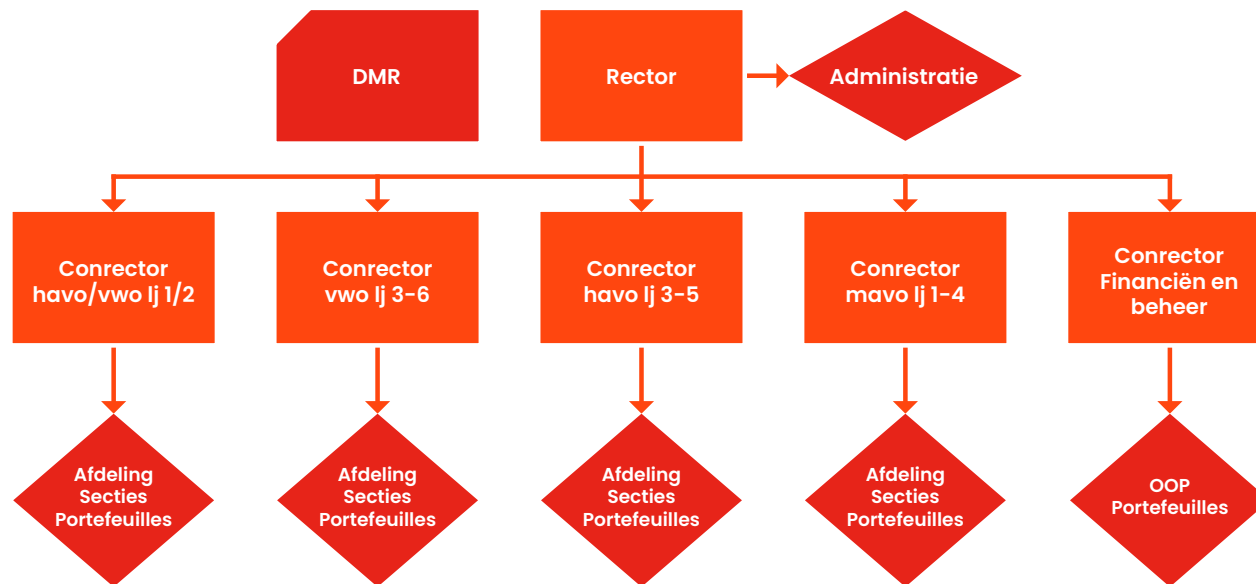
We verbeteren ons kwaliteitssysteem door middel van een heldere documentenstructuur en een kwaliteitskalender.

We betrekken leerlingen meer en meer in het uitvoeren van het kwaliteitsbeleid. De leerling is om wie het draait, hun stem doet ertoe. Tafelgesprekken met leerlingen vormen een vast onderdeel van de kwaliteitscyclus.

We betrekken ouders bij de beslissingen die we op school nemen en vragen hen hun expertise in te zetten in het voordeel van de school.



6. Sterke organisatie



Het Nieuwe Eemland is een matrixorganisatie. Het onderwijzend personeel is ingedeeld in afdelingen met een conrector als leidinggevende. Daarnaast zijn de docenten geclusterd per vaksectie. Iedere conrector heeft secties onder zijn/haar hoede. Het onderwijsondersteunend personeel valt onder de verantwoordelijkheid van de conrector

Financiën en beheer. De administratie valt onder de verantwoordelijkheid van de rector. In onderstaand organogram is schematisch weergegeven hoe de organisatie van Het Nieuwe Eemland is ingedeeld.

De secties zijn verantwoordelijk voor het

gezamenlijk uitwerken van de vaklessen en het verzorgen van de doorlopende leerlijn binnen het vak. In de afdelingen gaat het vooral over de organisatie van het onderwijs, het pedagogisch klimaat, de coaching en loopbaanoriëntatie en -begeleiding, de ondersteuning van leerlingen en de organisatie van de activiteiten buiten de vaklessen om. De afdelingen vertalen het schoolbeleid naar beleid voor de afdeling.

Financiën

De financiële middelen die Het Nieuwe Eemland via het Meridiaan College ontvangt zijn primair gereserveerd voor het vormgeven van het onderwijs. Bij de besteding van het geld wordt altijd aangesloten bij de uitgangspunten van het onderwijskundig beleid van Het Nieuwe Eemland. Hiervoor is het nodig dat we financieel gezond zijn. De meerjarenbegroting zoals deze is opgesteld laat zien dat we hier naartoe werken.

Om financiële stabiliteit te behouden is het nodig om een gezond leerlingenaantal te hebben. Het streven is om rond de 1200 leerlingen te hebben. Hierdoor blijft het mogelijk om keuzes te maken die bij ons onderwijskundig beleid passen.

AMBITIES

In de matrixorganisatie is iedereen zich bewust van zijn rol en verantwoordelijkheid binnen de rol.

De instroom van leerlingen in de brugklas houden we stabiel zodat de schoolgrootte rond de 1200 leerlingen blijft.

Gebouw

Het gebouw van Het Nieuwe Eemland is een monumentaal pand. De locatie geeft ons veel ruimte, waardoor we eigen sportvelden tot onze beschikking hebben. In 2023 komt er een nieuw

meerjarenonderhoudsplan. Als voorschot daarop zal in schooljaar 2022-2023 al een start worden gemaakt met de verduurzaming van de school door de aansluiting op het warmtenet.

Onze prachtige school staat op de planning om volledig te worden gemoderniseerd rond 2030. In de komende vier jaar zullen we moeten nadenken hoe we het gebouw passend kunnen houden voor de geldende eisen die er vanuit de overheid aan gesteld worden, maar ook passend voor ons onderwijsconcept. Dit zijn trajecten die goed en tijdig voorbereid en ontwikkeld moeten worden, dus zal ook dit onderwerp van gesprek voor ons moeten zijn in de periode die dit plan beschrijft.

AMBITIES

Er komt een nieuw meerjarenonderhoudsplan.

De inrichting van ons gebouw sluit aan bij het onderwijskundig beleid en de ambities die we hebben voor Het Nieuwe Eemland. Er wordt nagedacht over de plannen voor over acht tot tien jaar voor de renovatie van het gebouw.

