

STRATEGISCH BELEIDSPPLAN 2019-2022

Schoolplan



Versie	Datum	Auteur	Omschrijving
	11-12-2018	B. Brand	Goedkeuring RvT
	13-12-2018 17-01-2019	B. Brand	Positief advies GMR Instemming PGMR
3.0	13-12-2018	N. van Donkelaar	Definitieve versie publicatie

Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. De filosoVISIE van De Meerwaarde	4
2.1. Identiteit	4
2.2. Onze missie, filosoVISIE en doelen	5
2.3. Gewenste ontwikkeling	6
3. Hoe we samen werken aan realisatie van de visie	9
3.1. Interne sturing schoolontwikkeling via projecten	9
3.2. Planvorming directie, teams, leergebieden, leerplan	12
3.3. Waarom meedoen met De Meerwaarde?	12
4. Onderwijs, begeleiding & zorg en veiligheid	14
4.1. Pedagogisch kader	14
4.2. Leerplan	15
4.3. Richtingen/afdelingen/GTX/MBO	16
4.4. Opzetten van een leerrouteplan	16
4.5. Zorg en begeleiding, het Onderwijs Service Bureau (OSB)	17
4.6. Veiligheid	18
4.7. SOP (schoolondersteuningsprofiel) vmbo	18
4.8. SOP (schoolondersteuningsprofiel) PrO	19
4.9. Beleidsplan PrO	19
4.10. Beleidsplan mbo	19
5. Organisatie	20
5.1. Personeelsbeleid	20
5.1.1. Uitwerking strategisch HRM beleid in beleidsstukken	20
5.2. Kernwaarden heroverwegen	21
5.3. Bevoegdheid	21
5.3.1. Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding	21
5.4. Interne stakeholders	22
5.5. Klachtenprocedure, klokkenluidersregeling, integriteitscode	22
5.6. Organisatiestructuur	22
5.7. Kwaliteitsbeleid	23
5.8. Sponsoring	25
5.9. Beleid, financiën en verantwoording	25
5.9.1. Meerjarenbegroting	25
5.9.2. Jaarverslag	25
5.9.3. Vermogensbeheer	25
5.9.4. Risicomanagement	26
Bijlage I	27

1. Voorwoord

De Meerwaarde is een prachtige school voor PrO en vmbo in Barneveld. Een school waar onder het motto 'Geloof in elk talent' van dag tot dag gewerkt wordt aan onderwijs aan leerlingen en de ontwikkeling van dat onderwijs. We noemen dat samen talent ontwikkelen. Dat willen we verbindend, levensecht en toekomstgericht doen.

Hoe we daaraan werken en hoe we vanuit die visie samen met energie, betrokkenheid en deskundigheid tal van ontwikkelingen concreet oppakken kunt u in dit plan lezen. Ik hoop dat u daarbij vooral ook wat herkent van onze gedrevenheid. De gedrevenheid waarmee we elke dag in en buiten de school aan de slag zijn. In de sporthal, bij de praktijkopdrachten op de lespleinen van techniek, groen, zorg- en welzijn, economie en ondernemen. Bij hoe gewerkt wordt bij kunst- en cultuur, gesproken en gediscussieerd bij godsdienst, maatschappijleer en leefstijl. Bij de gesprekken met ouders en verzorgers. Hoe we met tal van educatieve partners in het bedrijfsleven en met maatschappelijke instellingen werken aan de realisatie van en ontwikkeling van onderwijs. Bij hoe we in gesprek zijn over passend onderwijs in het samenwerkingsverband. Hoe we actief zijn om in het contact met de andere Barneveldse scholen en de gemeente Barneveld een ontwikkelingsagenda op te zetten.

De Meerwaarde is daarbij als school bijzonder als alle scholen. We zijn zowel actief onderdeel van de samenleving als ook een micro-samenleving op zichzelf. Daarin wil De Meerwaarde een 'verbindende koers' varen. Waar in de samenleving prestatiedruk wordt ervaren, vanuit het nieuws soms 'helden' worden gecreëerd, leiderschap gericht op verdeeldheid de boventoon lijkt te voeren en verdachtmakingen in onderlinge communicatie zo maar een gevoel van machteloosheid kunnen oproepen, willen wij met elkaar, in vallen en opstaan, samen werken aan een positiever verbindend geluid gericht op gezamenlijke groei en ontwikkeling.

En daarbij geven we nooit op. Want we hebben weet van een diep geheim. Nee, we hebben niet als Asterix en Obelix een soort toverdrankje. En we houden het ook niet angstvallig voor onszelf. Wij willen ons geheim, onze blijvende inspiratie – met respect voor anderen, en in de bereidheid actief samen te werken aan gemeenschappelijke doelen - graag delen. Want vanuit onze protestants-christelijke identiteit weten we ons gedragen en gedreven door geloof, hoop en liefde.

Voor u ligt het Strategisch Beleidsplan 2018-2022 tevens schoolplan van De Meerwaarde. Het is de bedoeling het plan jaarlijks met een voortschrijdend perspectief van vier jaar te actualiseren. Het plan is openbaar en beschikbaar voor iedereen die er belangstelling voor heeft.

Als u als lezer opmerkingen heeft, ideeën of vragen, we zijn benieuwd naar uw reacties! Mail ze daarom gerust naar: secretariaat@demeerwaarde.nl.

Veel leesplezier!

Bert Brand
voorzitter College van Bestuur

Barneveld, 30 november 2018

2. De filosoVISIE van De Meerwaarde

2.1. Identiteit

De Meerwaarde is een protestants-christelijke school voor voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) en praktijkonderwijs (PrO). Daarnaast verzorgen wij onder licentie van MBO-Amersfoort en ROC A12 een aantal mbo-opleidingen in Barneveld. We bereiden leerlingen voor op werk of een vervolgopleiding.

We zijn een protestants-christelijke school die duidelijk is over de eigen christelijke identiteit en tegelijkertijd open staat voor iedereen die dat wil respecteren. Daarbij geldt dat we zonder dat we terughoudend zijn over onze identiteit, respect hebben voor andere geloofsovertuigingen. We hebben onze christelijke identiteit vanzelfsprekend verwoord in onze statuten¹ en ons identiteitsbeleid. Als school willen we vanuit wat de Bijbel ons vertelt, het respect voor, de liefde en de eer van God bovenaan laten staan, omdat Hij zijn liefde voor ons zichtbaar heeft gemaakt in de komst van zijn Zoon. Daarom willen we, bij alles wat we doen, geloof, hoop en liefde richting laten geven. We willen vooral in de dagelijkse praktijk laten merken hoe het christelijk geloof ons telkens weer inspireert en motiveert om als mens in relatie met God, de mensen om ons heen en de schepping te leven. Daarbij respecteren we als school diversiteit. Onze christelijke identiteit maakt nadrukkelijk deel uit van onze filosoVISIE en legt er een herkenbare bodem van verbinding en betrokkenheid onder.

In de praktijk betekent onze protestants-christelijke identiteit ook dat er bij werving en selectie nadrukkelijk aandacht is voor onze identiteit. Elke sollicitant wordt op een gelijke manier op dit punt bevestigd. Daarnaast is er aandacht voor hoe we ons christen-zijn verbinden aan ons denken en doen in de praktijk van alledag. Dat doen we door bezinning op dit thema voor nieuwkomers en daarnaast voor alle personeelsleden op onze studiedagen. Er zijn dag- en weekopeningen en met Kerst en Pasen zijn er centrale vieringen en vieringen in teams. Dagelijks zijn er dagopeningen die door onze eigen docenten godsdienst worden gemaakt.

In ons gebouw aan de Rietberglaan laten we middels teksten en voorstellingen zien dat we een christelijke school zijn en hoe dat bepalend is voor ons mensbeeld en onze kijk op ons leven. Al bij de entree word je ontvangen naast een levensgrote voorstelling van Psalm 8. Daarin staan de verzen: "Zie ik de hemel, het werk van uw vingers, de maan en de sterren door u daar bevestigd, wat is dan de sterveling dat u aan hem denkt, het mensenkind dat u naar hem omziet? U hebt hem bijna een god gemaakt, hem gekroond met glans en glorie, hem toevertrouwd het werk van uw handen en alles aan zijn voeten gelegd...".

We zijn voortdurend bezig om onze protestants-christelijke identiteit actief te laten verhouden tot ons onderwijs, ontwikkelingen bij onze tiener- en jongerendoelgroep, tot onze verbonden positionering als school in de samenleving en actuele maatschappelijke ontwikkelingen. We zien daarin een verantwoordelijkheid voor ons allen. Om ons in alles wat we doen of het nu in de klas is, in de samenwerking met educatieve partners of bij beleidsmatige ontwikkelingen, vanuit onze identiteit en filosoVISIE te ondersteunen hebben we twee identiteitscoördinatoren die aan de hand van een jaarplan en inspeland op de actualiteit inspirerende, motiverende, activerende en verbindende activiteiten ontplooiën.

¹ [Klik hier om de statuten te openen.](#)

Zonder fundamentele wijzigingen in onze protestants-christelijke identiteit te beogen willen we in 2019 ook onze identiteitsdocumenten tegen het licht houden aan de hand van de vraag of we helderder kunnen formuleren wat onze identiteit betekent voor en hoe deze doorwerkt in De Meerwaarde.

2.2. Onze missie, filosoVISIE en doelen

*Onze missie is: **Geloof in elk talent!***

*Onze filosoVISIE: **Samen talent ontwikkelen: christelijk, verbindend, levensecht en toekomstgericht!***

We hanteren drie strategische doelen

1. Leerlingen ontdekken hun talenten, ontwikkelen hun talenten en zetten deze optimaal in
2. Leerlingen groeien uit tot gewilde vakmensen
3. Leerlingen ontwikkelen zich tot evenwichtige mensen en actieve burgers

Onze filosoVISIE is als volgt uitgewerkt:

Christelijk

Op De Meerwaarde willen we dat jonge mensen tot hun recht komen en hun talent ontwikkelen. Dat betekent dat we leerlingen in een belangrijke fase van hun identiteitsvorming mogen helpen bij het ontdekken en ontwikkelen van wie ze zelf zijn in relatie tot anderen en de wereld om hen heen. Wij doen dat op De Meerwaarde vanuit de protestants christelijke identiteit, waarbij geloof, hoop en liefde belangrijke richtinggevende waarden voor ons zijn.

Verbindend

We willen een leeromgeving creëren waarin sprake is van sámen talenten ontdekken en ontplooien en hebben hierbij oog voor verschillen en bieden passende begeleiding. Vanuit het actief werken aan positieve relaties, tussen leerlingen onderling en tussen personeel en leerlingen, ontwikkelt het vertrouwen in elkaar en groeit het respect voor elkaar. Dit draagt bij aan het realiseren van verbinding en een veilige omgeving, zowel binnen als buiten de school. We hechten grote waarde aan ouderbetrokkenheid. Samen, school en ouders/verzorgers, hebben we een gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de leerlingen. We zijn een school in de samenleving en vinden het onderhouden van een goede relatie met de buurt belangrijk. Samen willen we ontdekken wat we voor elkaar kunnen betekenen.

Levensecht

Wij geloven dat onze impact op het leren van leerlingen het grootst is wanneer hun leeromgeving zo 'echt' mogelijk is. Daarom willen we, naast de 'werelden' van henzelf en elkaar, ook de werelden van bedrijven en instellingen in de regio voor onze leerlingen meer toegankelijk maken, door middel van bijvoorbeeld stages, leerwerkplekken, bedrijfsbezoeken en (gast)lessen. Daarnaast creëren we leersituaties op school, waarin leerlingen kunnen werken aan levensechte opdrachten, om zo bij de leerlingen de motivatie om te leren te versterken. Naast werken aan vaardigheden willen we ook een oefenplaats en een leergemeenschap zijn voor de samenleving. Leerlingen ontdekken dat fouten maken mag en wat samenwerken betekent. Zo kunnen ze bouwen aan zelfvertrouwen en verantwoordelijkheid en ontdekken ze, in een steeds bredere leeromgeving, het echte leven en wie ze zelf zijn en kunnen worden.

Toekomstgericht

In een wereld die in een hoog tempo verandert en naast kennis ook ontwikkeling van 'brede' vaardigheden vraagt, streven we naar een ontwikkelingsgerichte samenwerking met bedrijven en instellingen, waarbij voor alle betrokkenen ondernemerschap en duurzaamheid van belang zijn. We willen leerlingen voorbereiden op de wereld van nu en de toekomst en hen leren kritisch na te denken, vaardigheden te ontwikkelen die breed inzetbaar zijn en leren reflecteren op hun eigen talenten en doelen. Op deze manier stimuleren we onze leerlingen in hun ontwikkeling tot evenwichtige mensen en gewilde vakmensen.

Deze filosoVISIE is en wordt gedeeld met tal van educatieve partners. Wij willen dat deze filosoVISIE herkenbaar is en steeds meer in zijn uitwerking herkenbaar wordt voor onze leerlingen, ouders/verzorgers, bedrijven/instellingen, de buurt/de samenleving, de gemeente, het samenwerkingsverband Passend Onderwijs en *last but not least* vanuit het perspectief van medewerkers/collega's.

2.3. Gewenste ontwikkeling

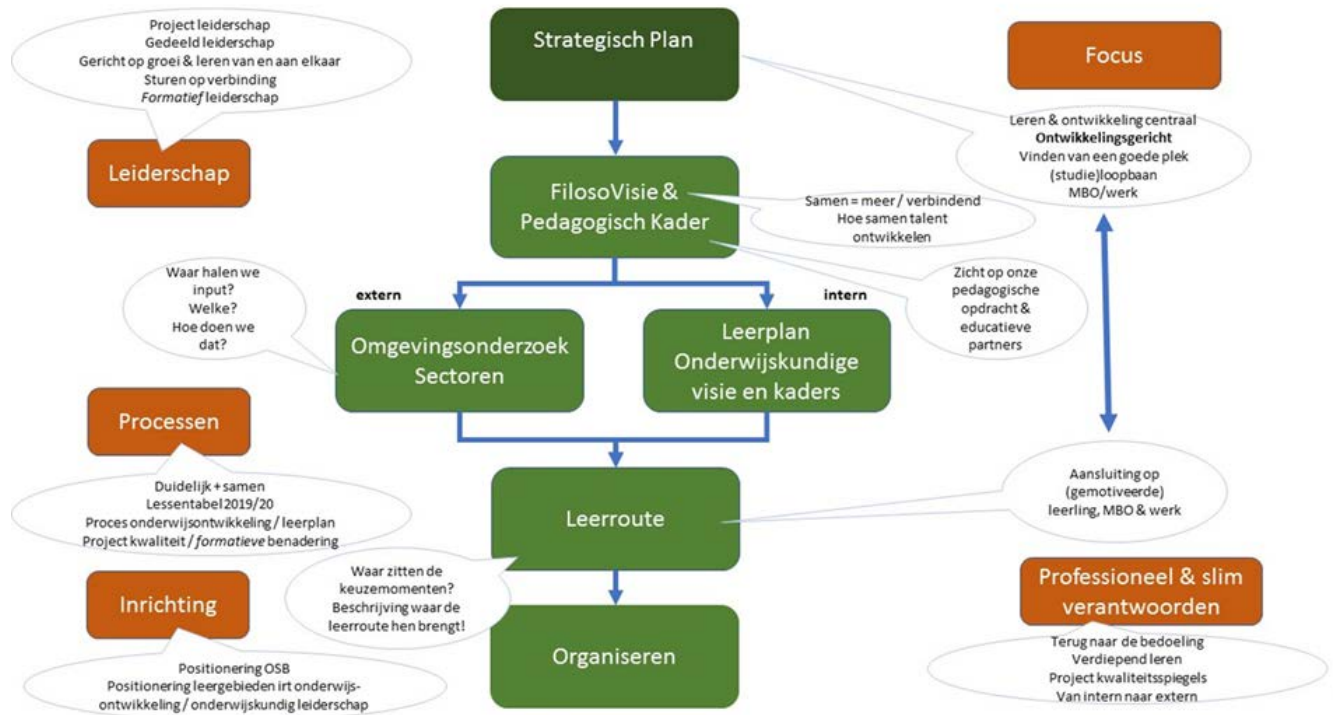
In het vorige strategisch beleidsplan is nadrukkelijk vanuit de visie van 'samen talent ontwikkelen' niet de school, niet de groei van de school of 'onze' diploma-rendementen en ook niet de ouders, bedrijven of instellingen en zelfs niet de jongere zelf centraal te stellen maar hun ontwikkeling. Daar willen we toekomstgericht aan bijdragen. Onze centrale insteek is dus het begeleiden onze leerlingen in het maken van keuzes die nodig zijn tijdens hun schoolloopbaan en daarna. Voor de duidelijkheid, de andere zaken zijn allemaal niet onbelangrijk, maar benaderen we vanuit deze doelstelling. Voor de helderheid doen we er daarom wel (afgeleide) uitspraken over.

Doelstelling: vanuit de filosoVISIE van De Meerwaarde, samen talent ontwikkelen, verbindend, levensecht en toekomstgericht, staat de aandacht voor (studie)loopbaanontwikkeling van de leerling centraal. De Meerwaarde streeft derhalve naar doorstromsucces.

(Daarbij willen we per onderwijssoort jaarlijks minimaal op het gemiddelde landelijke slaagpercentage uitkomen en willen we boven de inspectienorm voor het 3-jaarsgemiddelde van het examencijfer blijven.)

We hanteren als school geen groeidoelstelling maar zetten met het oog op de realisatie van onze inhoudelijke doelen in op een minimale omvang van De Meerwaarde van 1750 leerlingen.)

Het vervolg op onze filosoVISIE willen we met betrokkenheid van de collega's en onze educatieve partners systemisch opbouwen om zo een duurzame kwalitatieve schoolontwikkeling te borgen. In deze paragraaf beschrijven we dat op hoofdlijnen. In onderstaande afbeelding (die eigenlijk cyclisch had mogen zijn) vindt u een overzichtelijke weergave.



Onze focus van strategische plan, filosoVISIE en de drie strategische doelen nog verder aanscherpen door ook een **pedagogisch kader** te formuleren voor de vertaalslag naar onderwijs. Vervolgens willen we – ook weer met betrokkenheid van onze interne en externe stakeholders - nog eens breder om ons heen kijken met een **omgevingsonderzoek**. Meer intern gaan we met de nieuwe focus uit de filosoVISIE en het pedagogisch kader nog eens in ons **leerplan** kijken of daar extra kansen voor een onderwijskundige vertaalslag zijn te maken.

Vervolgens gaan we het gesprek aan over onze **leerroutes** met als uitgangspunt het perspectief van (school)loopbaan ontwikkeling en met als bagage het omgevingsonderzoek en eventueel nieuwe inzichten vanuit het leerplan. Volstaan onze huidige routes of komen we tot nieuwe inzichten? Met een aantal scenario's willen we bepalen welke overige criteria we naast (school)loopbaan ontwikkeling willen hanteren. Ook dit proces doen we nadrukkelijk met interne en externe stakeholders. Nadat we vanuit deze inhoudelijke benadering keuzes hebben gemaakt over de gewenste leerroutes zullen we in het najaar 2019 bezien hoe een en ander het beste **georganiseerd** kan worden. Dit is hoe we sturen op de ontwikkeling van De Meerwaarde vanuit het onderwijsperspectief.

Gelijktijdig verhelderen we momenteel het gewenste **leiderschap** wat hierbij past. De verwachting is dat we onze nieuwe visie op leiderschap die in 2018 wordt opgeleverd in 2019 verder kunnen uitwerken. Ontwerpen we in samenhang onderwijs **processen** voor onderwijsontwikkeling, uitvoering, monitoring en kwaliteitsanalyses (PDCA) die passen bij deze benadering en stemmen de rolformulering en **positionering** van ons Onderwijs Service Bureau hier op af.

Ook willen we in de **inrichting** van onze onderwijsorganisatie duidelijkheid creëren over hoe we **expertfuncties** volwaardiger kunnen inzetten terwijl we tegelijkertijd zorgdragen voor een voldoende helder **onderwijskundig leiderschap** om de ontwikkelingen verbindend te kunnen sturen. In dit perspectief willen we naast het OSB ook de team(leider)s en leergebieden betrekken bij het gesprek hierover.

Ook willen we waar we onze strategische visie en filosoVISIE wat meer van buiten naar binnen redenerend woorden geven, onze **verantwoording** juist andersom vormgeven: van binnen naar buiten. Waarbij ons uitgangspunt is dat we ons vanuit onze filosoVISIE graag verantwoorden op onze keuzes en graag zelf bijleren waar dat ook maar kan.

In het volgende hoofdstuk van dit strategisch plan vindt u hiervan de uitwerking. Daarnaast vindt u in dit hoofdstuk ook verwoord hoe we projectmatig aan de slag willen met de landelijke regeling 'Sterk techniekonderwijs vmbo'. Ook heeft in 2018 het project huisvesting een inventarisatie van huisvestingswensen opgeleverd waar we gezien de prognose van de leerlingenaantallen in 2019 een vervolg aan willen geven. Tenslotte lopen er nog een aantal projecten door vanuit 2018.

3. Hoe we samen werken aan realisatie van de visie

3.1. Interne sturing schoolontwikkeling via projecten

Voor 2019 vertalen we onze filosoVISIE verder richting het onderwijs. Dat doen we door het expliciteren van een **pedagogisch kader** waarin we zowel de *pedagogische opdracht* die we voor ons zelf zien beschrijven als ook hoe we daarin vanuit verschillende rollen samen op willen trekken met ouders/verzorgers, bedrijven en instellingen, ja eigenlijk met al onze stakeholders. We willen dat optrekken steeds meer gaan invullen en doelgericht gaan vormgeven als het optrekken met *educatieve partners*. Het uitwerken van dit pedagogisch kader willen we doen via een proces met betrokkenheid van onze collega's en onze educatieve partners. We streven daarbij niet naar volmaaktheid, maar naar het zetten van een goede volgende stap.

Doelstelling: de vastgestelde filosoVISIE zal in 2019 verder worden uitgewerkt in een *pedagogisch kader* waarin we formuleren hoe we onze 'pedagogische opdracht' zien en hoe we daarin vanuit 'samen talent ontwikkelen' met onze educatieve partners willen optrekken.

Project A - Omgevingsonderzoek op de sectoren

Vanuit de filosoVISIE willen we toekomstgericht werken. Om dat nog beter te kunnen doen willen we via een omgevingsonderzoek op alle sectoren (groen, economie & ondernemen, zorg & welzijn en techniek) beter zicht krijgen op de actuele kenmerken van de leerlingen die vanaf het primair onderwijs instromen, op de ontwikkelingen in het MBO waar onze leerlingen naar uitstromen en in de verschillende sectoren en werkvelden. Dit omgevingsonderzoek doen we samen met onze educatieve partners. Vervolgens willen we beoordelen wat dat voor ons levensecht onderwijs betekent en dat verwoorden in een sectorvisie. Onze ambitie is daarbij niet te streven naar volmaaktheid, maar naar het zetten van een goede volgende stap.

Doelstelling: in 2019 willen we de eerste versie van het omgevingsonderzoek op de sectoren groen, zorg & welzijn, economie & ondernemen en techniek vaststellen.

Project B - Leerroutes

Momenteel hebben we als leerroutes basis, kader en GT met in de onderbouw de sectorkeuze en in de bovenbouw sectoraal onderwijs, daarnaast de techniekroute waarbij vanaf het eerste leerjaar techniek centraal staat en de GTX. Daarbij is er in de sturing een behoorlijk hard onderscheid tussen onder- en bovenbouw. Willen we dat zo houden? We nemen bij het gesprek hierover het perspectief van (school)loopbaan ontwikkeling als uitgangspunt. Daarbij nemen we als bagage in onze rugzak de uitkomsten uit het omgevingsonderzoek mee. Verder eventueel nieuwe inzichten vanuit de vertaling van het pedagogisch kader naar het leerplan. Volstaan onze huidige leerroutes of komen we tot nieuwe inzichten? Het managementteam zal naast het uitgangspunt van (school)loopbaan ontwikkeling duidelijke aanvullende (voorlopige) criteria formuleren. Te denken valt bijvoorbeeld aan of we willen blijven werken in teams. Deze voorlopige criteria worden geformuleerd vanuit de filosoVISIE en opgedane ervaringen in de organisatie-opzet en mogen in het proces gerust bevestigd worden. Middels het bespreken van een aantal scenario's, waaronder de huidige, willen we bepalen welke overige criteria we willen hanteren en wat van waarde is in de verschillende scenario's. Daarna zal er een definitief voorstel worden geformuleerd. Ook dit proces doen we nadrukkelijk met interne en externe stakeholders.

Doelstelling: in 2019 willen we vanuit het leidende perspectief van (school)loopbaan ontwikkeling onze leerroutes tegen het licht houden en op basis van het bespreken van diverse scenario's tot een inhoudelijke keuze voor de inrichting van leerroutes komen.

Project C - Verhelderingsprojecten gewenste inrichting

Naast de uitwerking van het gewenste *leiderschap* wat past bij de filosoVISIE, willen wij in vervolg op het nieuwe proces tot vaststelling van de lessentabel in 2019 ook een procesontwerp vaststellen voor onderwijsontwikkeling. Daarbij willen we in samenhang op dit onderwijsontwikkelingsproces ook de *processen* voor monitoring en kwaliteitsanalyses gaan opzetten vanuit het Onderwijs Service Bureau. Dat betekent dat de *rolformulering* van het OSB verbreed wordt en de *positionering* van ons Onderwijs Service Bureau hier op afgestemd moet worden.

In de huidige matrix organisatie van teams en leergebieden blijkt de onderwijskundige ontwikkeling een moeizaam proces. Er is daarom helderheid noodzakelijk over hoe we het *onderwijskundig leiderschap* (vanuit het verbindend leiderschap zoals dat in de opdracht voor de visievorming op leiderschap is geformuleerd) beter kunnen borgen. Daarbij willen we in de inrichting van onze onderwijsorganisatie duidelijkheid creëren over hoe we tot volwaardiger positionering en ondersteuning van onderwijsinhoudelijke *advies- en expertfuncties* kunnen komen. In dit perspectief willen we naast het OSB ook de team(leider)s en leergebieden betrekken bij een verkennend project hierover.

Doelstelling: in 2019 willen we de processen voor onderwijsontwikkeling, monitoring en kwaliteitsanalyse herontwerpen, duidelijkheid creëren over het onderwijskundig leiderschap en over hoe we onderwijsinhoudelijke advies- en expertfuncties volwaardiger kunnen positioneren.

Project D - voor mogelijke vertaalslag naar organisatie

Nadat we vanuit een inhoudelijke benadering onze keuze hebben gemaakt over de gewenste leerroutes, een aantal belangrijke processen hebben herontworpen en duidelijkheid hebben gecreëerd over het onderwijskundig leiderschap, de volwaardige positionering van advies- en expertfuncties, zullen we in het najaar 2019 een project starten waarin wordt bepaald hoe een en ander met de gekozen leerroutes het beste *georganiseerd* kan worden en eventueel een nieuwe organisatiestructuur kan worden voorbereid. Of en in welke mate dat leidt tot een andere organisatiestructuur zal moeten blijken uit het voorproces.

Doelstelling: in 2019 willen we duidelijkheid over hoe we de gekozen leerroutes gaan organiseren en wat daarvan de eventuele effecten zijn op de organisatiestructuur.

Project E - kwaliteitsspiegels

Omdat we onze *verantwoording* van binnen naar buiten willen vormgeven is in 2018 het project kwaliteitsspiegels gestart. Het doel van deze kwaliteitsspiegels voor de teams, leergebieden, bedrijfsvoering en bestuur & directie is om een cyclische evaluatie op te zetten. De diverse spiegels geven op basis van beschikbare data en een professionele dialoog zicht op waar we staan en wat we met elkaar nodig vinden in onze ontwikkeling van kwaliteit. Zo willen we een continue verbetercultuur bevorderen en systemisch zorgdragen voor gedragen inhoudelijke prioritering van onderwerpen die bijdragen aan een leeromgeving die werkelijk de grootste impact op leren heeft. In 2019 willen we dit project afronden en qua ondersteuning en analyse inbedden in het OSB.

Doelstelling: in 2019 project kwaliteitsspiegels afronden en structureel inbedden in de organisatie.

Project F - Versterking Techniek

De Meerwaarde is penvoerder van het regionale project Versterking Techniek voor de arbeidsmarktregio FoodValley. Er is een aanvraag ingediend mede namens Het Streek in Ede, Het Perron in Veenendaal en De Pantarijn in Wageningen. Het project Versterking Techniek pakken we in De Meerwaarde onder leiding van een stuurgroep op in vijf deelprojecten: regioplan, techniekimpuls bestaande opleiding, een project voor integratie techniek in het

onderwijsprogramma op het po en aansluiting po-vo, een deelproject voor onze specifieke techniekroute en een project voor betere aansluiting vo-mbo in Barneveld, waarbij we voor verschillende deelprojecten tegelijkertijd ook bedrijven en instellingen in Barneveld betrekken. Overkoepelend doel is om naast inhoudelijke versterking van het techniek aanbod, ook de zichtbaarheid en het profiel op alle niveaus te versterken, de (studie)loopbaan oriëntatie te versterken, het onderwijs in samenwerking met bedrijven levensechter vorm te geven, zo te zorgen voor een praktische en motiverende leeromgeving en tenslotte de instroom, doorstroom en uitstroom te vergroten. Op regioniveau wordt een arbeidsmarktanalyse gemaakt, een dekkend aanbod gerealiseerd en uitgaand van de kracht van lokale dynamiek verbinding gemaakt tussen de projecten in Ede, Veenendaal, Wageningen en Barneveld, kennis gedeeld, contacten gelegd en zullen ook de mogelijkheden van het hybride docentschap worden onderzocht.

Doelstelling: regionale aanvraag indienen op 31 maart. Bij oplevering van de lokale deelprojecten duidelijke implementatie in de lijn of in vervolprojecten.

Project G: vervolgproject huisvesting

Het project huisvesting dat in het vorige strategisch beleidsplan is genoemd heeft na een proces waarin de organisatie en ook de leerlingenraad is betrokken keurig een eindrapportage afgeleverd. En dat zelfs nog voor de afgesproken deadline van het project. Op basis van deze eindrapportage en gezien de leerlingenprognose van dit najaar voorzien we een vervolgproject. In dit project kunnen bovenstaande inhoudelijke ontwikkelingen gerelateerd aan pedagogisch kader en een eventuele keuze in leerroutes nog zo veel mogelijk worden meegenomen. We voorzien vier deelprojecten: onderwijshuisvesting, buitenruimte, binnensportaccommodatie en buitensportfaciliteiten.

Nog lopende projecten:

Project H: Onderwijs en ICT

Vorig jaar schreven we dat we zorgvuldige keuzes willen maken in onderwijs en ICT. En dat we geloven dat meer ICT niet per definitie beter is. Het project wat liep was volgens de methodiek van het Vier-In-Balans-model opgezet. De kern van dit model is dat invoering van ICT voor onderwijsdoeleinden alleen kans van slagen heeft bij een evenwichtige en samenhangende inzet van de vier bouwstenen: visie, deskundigheid, digitaal leer materiaal en ICT-infrastructuur. De aandacht is in 2018 met name uitgegaan naar visievorming. Omdat gelijktijdig het pedagogisch kader volop in ontwikkeling was en het gesprek over de leerroutes op gang is gekomen heeft het project parallel steeds de consequenties van deze ontwikkelingen richting ICT besproken zonder al tot een vertaalslag te kunnen komen. We willen nu we in de pedagogische en onderwijskundige kaders stappen aan het zetten zijn de projectleiding en de doeleinden van dit project herformuleren.

Doel: zorgvuldig traject gericht op betrokkenheid, oplevering advies in 2020.

Project I - Stakeholders

Het project Stakeholders heeft de operationele doelen zoals het opzetten van een concept voor de stakeholdersbijeenkomst Samen Broeden en het opzetten van de binnenringen al gerealiseerd. Tegelijkertijd is naar aanleiding van een vervolg-bepalende tussenrapportage van de projectgroep de doelstelling aangevuld met betrekking tot het bepalen van de gewenste sturing op stakeholdersbeleid. Daarom is ook de planning bijgesteld en levert de projectgroep naar verwachting rond de jaarwisseling zijn eindrapportage op.

Doel: oplevering rond jaarwisseling. Aanbevelingen opvolgen in 2019.

3.2. Planvorming directie, teams, leergebieden, leerplan

Onderwijs

Jaarlijks maakt de onderwijsdirectie een jaarplan waarin vanuit de visie van het schoolplan de planvorming wordt vertaald naar onder- en bovenbouw en richting en kaders worden aangegeven voor de planvorming in de teams en leergebieden. In dat jaarplan worden de opbrengsten vanuit de opgeleverde projecten waar nodig vertaald in duidelijke kaders voor de teamplannen en de leergebied plannen. Daarnaast worden in het jaarplan van de directie ook vanuit de opbrengsten van de kwaliteitszorg belangrijke thema's waarover dialoog moet gaan plaatsvinden benoemd en waar mogelijk prioriteiten bepaald.

In het jaarplan wordt ook duidelijk wat de kosten zijn voor de verschillende activiteiten. Die kosten zijn afgestemd op de begroting en/of zijn verwerkt in het taakbeleid en formatieplan.

In de teamplannen wordt op basis van de gewenste ontwikkelingen in het team, op basis van de visie zoals verwoord in het schoolplan en het jaarplan en de resultaten van de kwaliteitszorg de planvorming op teamniveau uitgewerkt.

In de leergebiedplannen worden op basis van de gewenste ontwikkelingen in het leergebied, op basis van de visie zoals verwoord in het strategisch beleidsplan en het jaarplan en de resultaten van de kwaliteitszorg de planvorming voor het leergebied uitgewerkt.

De keuzes rondom de verdere ontwikkeling van het leerplan worden cyclisch op jaarbasis opgepakt. In 2018 is hiertoe een procesroute ontworpen die is gebaseerd op een professionele dialoog. Deze willen we in 2019 toepassen. Resultante hiervan moet een beschrijving zijn van het proces van de totstandkoming van het leerplan, van de rollen en verantwoordelijkheden in de teams en de leergebieden en van de bijeenkomsten die nodig zijn om de directie en het bestuur gezamenlijk rondom de gewenste ontwikkeling van het leerplan te adviseren.

Bedrijfsvoering

Vanaf 2018 gaan we ook werken met een integraal jaarplan bedrijfsvoering. Hoofddoelstelling van het plan zal zijn om de bedrijfsvoering meer aansluitend op het primaire proces onderwijs te laten functioneren. In de planvorming zal onder andere worden opgenomen hoe we de P&C cyclus nog meer kunnen laten aansluiten op het schooljaar, hoe vanuit het bredere leiderschapsperspectief het eigenaarschap voor personeelszaken, ICT, communicatie en faciliteiten tegelijkertijd meer decentraal kan worden belegd terwijl gelijktijdig wordt ingezet op een krachtige facilitering vanuit bedrijfsvoering en staf om dat mogelijk te maken. Belangrijke deelonderwerpen zijn daarnaast de doorontwikkeling van het veiligheidsteam, informatiebeveiliging en privacy (IBP) en het doelgericht positioneren van het team Project Management Ondersteuning.

3.3. Waarom meedoen met De Meerwaarde?

Uit de FilosoVISIE wordt duidelijk dat De Meerwaarde een op ontwikkeling gerichte leergemeenschap wil zijn. Inhoudelijk wordt waar mogelijk ingespeeld op relevante maatschappelijke thema's. We gaan daarbij uit van het basisprincipe dat in een gezonde situatie iedereen ontwikkelingsgericht is. De interne en externe benadering van het onderwijs aan De Meerwaarde gaat daarom uit van, waar het binnen ons bereik ligt en mogelijk is, te zoeken naar verbinding en ontwikkelingskansen. Dat willen we vormgeven en faciliteren met een open, uitnodigende en waar mogelijk participatieve aanpak. Ook in de inrichting van de kwaliteitscyclus gaan we uit van de kracht van de professionele dialoog. Daarnaast betrekken we in een vroegtijdig stadium en in toenemende mate proactief onze interne stakeholders, te beginnen bij de leerlingenraad en de GMR. We zetten krachtig in op ouderbetrokkenheid 3.0.

De uitkomsten van de professionele dialoog worden verwerkt in de planvorming en deze worden daarmee meer herkenbaar. Via projecten proberen we de schoolbrede opgaven zo op te pakken dat waarderend onderzoeken en aansluiting intern en extern ingebakken zit in de projectmatige aanpak (projectmatig creëren).

We zullen na het vaststellen van de filosoVISIE, de explicitering van het pedagogisch kader en actualisering van het leerplan ook met externe stakeholders via het omgevingsonderzoek investeren in het verder formuleren van onze ambities op de sectoren groen, zorg & welzijn, economie en techniek.

Richting onze VO-partners in het Barneveldse, het Johannes Fontanus College en het Van Lodenstein College onderhouden we open relaties. Datzelfde geldt richting de mbo-instellingen met wie we samenwerken. We zijn actief in het lokale onderwijsoverleg met de voor- en voegschoolse educatie, het primair onderwijs, de VO-scholen en de gemeente (LEA). We zoeken aansluiting op de preventieve jeugdagenda en de JGZ vanuit zowel de school als het samenwerkingsverband Passend Onderwijs waarin we participeren.

Ook naar onze bredere omgeving willen we open, actief, verbindend en uitnodigend zijn. Zo zijn we erop gericht om de relatie en samenwerking met de direct omwonenden open en goed te houden, met de buurt via het buurtplatform, via het stakeholdersbeleid met bedrijven en instellingen te intensiveren en ook via de Barneveldse Industriële Kring Barneveld (BIK) actief vorm te geven en waar kansen liggen deze zo concreet mogelijk in te vullen.

Doel: actieve bijdrage De Meerwaarde aan gezamenlijke Barneveldse visievorming op leren en ontwikkeling en met interne en externe stakeholders ieder vanuit eigen rol ongelijk maar gelijkwaardig bijdragen aan de (studie)loopbaanontwikkeling van onze leerlingen.

4. Onderwijs, begeleiding & zorg en veiligheid

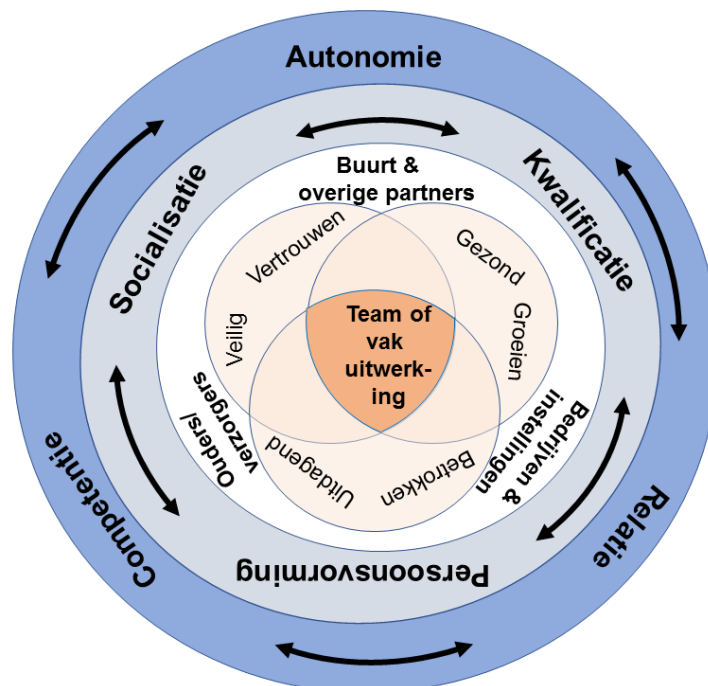
4.1. Pedagogisch kader

In 2018 hebben we een concept-pedagogisch kader geformuleerd. Inhoudelijk hebben we ervoor gekozen om in het pedagogisch kader voor onszelf een pedagogische opdracht te formuleren en gelijktijdig onze stakeholders als educatieve partners te benoemen. De concept-formulering gaat als volgt: *“Opgroeien vindt plaats in een sociale omgeving. Vanuit hun natuurlijke nieuwsgierigheid willen jongeren hierin ontdekken en nieuwe ervaringen opdoen. In hun ontwikkeling zijn zij competent, met unieke kwaliteiten en veel groeimogelijkheden. Als De Meerwaarde zien wij daarom in elke situatie als onze opdracht: bijdragen aan de ontwikkeling van de jongere.*

Ons pedagogisch denken is hierbij georiënteerd op de toekomst. We begeleiden onze leerlingen in het maken van keuzes die nodig zijn tijdens hun schoolloopbaan en daarna. Vanuit deze pedagogische functie werken wij samen met onze educatieve partners. We zijn ons ervan bewust dat we elkaar hierin nodig hebben.

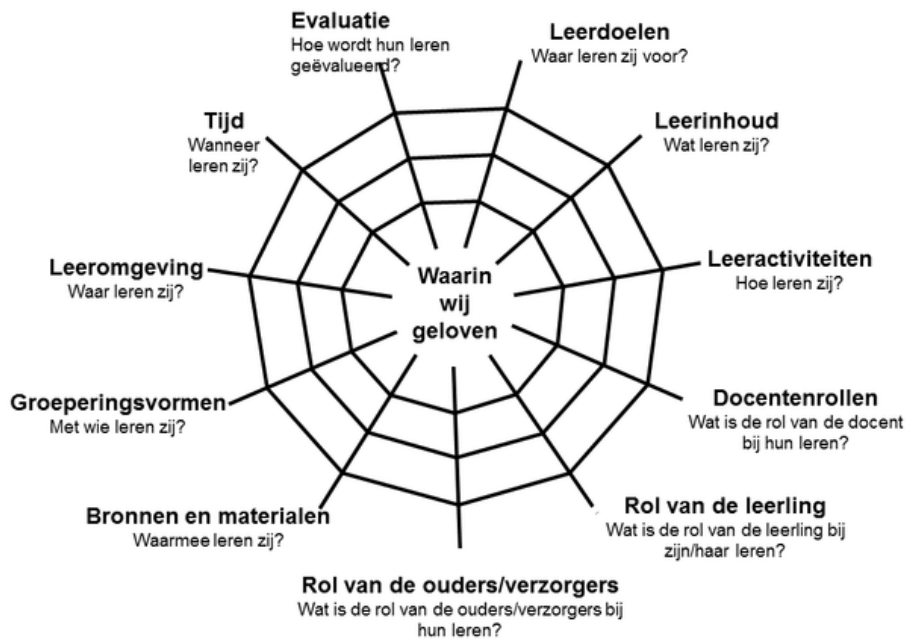
We kijken verder dan gedrag. We zijn daarom betrokken bij onze leerlingen, ondersteunen hun groei in zowel geloof in eigen kunnen als groei naar verbondenheid en stemmen ons handelen op hen af. Zo bereiken we samen een hoge kwaliteit van interactie, een belangrijke basis voor de bijdrage aan de ontwikkeling van de jongere.” In 2019 willen we deze na een gespreksronde als eerste versie gaan vaststellen.

In een bijpassende concept-afbeelding wordt vervolgens zichtbaar hoe we aansluitend op de natuurlijke behoeften van ieder mens voor zijn of haar ontwikkeling, we vanuit een breder perspectief op (studie)loopbaanbegeleiding en vorming met educatieve partners willen werken aan waardengedreven onderwijs.



Doel: vaststellen eerste versie pedagogisch kader met duidelijke visualisering.

4.2. Leerplan



FIGUUR 1 SPINNENWEB

Het Leerplan (LINK) beschrijft op welke manier doelen worden gerealiseerd. Het vormt een geheel van afspraken over de organisatie van het onderwijs, de leeractiviteiten en de evaluatie van het leerproces en de leerresultaten. De concretisering hiervan vindt plaats vanuit de missie, visie en de filosofie van De Meerwaarde. Aan het Leerplan wordt momenteel de laatste hand gelegd. Het betreft de volgende zaken:

Vaardigheden

Uitgangspunt voor de leerlijn vaardigheden zijn de vernieuwde beroepsprogramma's van het vmbo, waardoor een doorlopende leerlijn gewaarborgd wordt. We zijn in overleg over welke vaardigheden daarnaast op De Meerwaarde de voorkeur genieten. In dat overleg worden ook de vaardigheden betrokken die leerlingen nodig hebben door de flexibilisering in de arbeidsmarkt. Deze dialoog zal uiterlijk in 2019 resulteren in een beschreven leerlijn 'vaardigheden' van leerjaar 1 – leerjaar 4.

Formatieve evaluatie

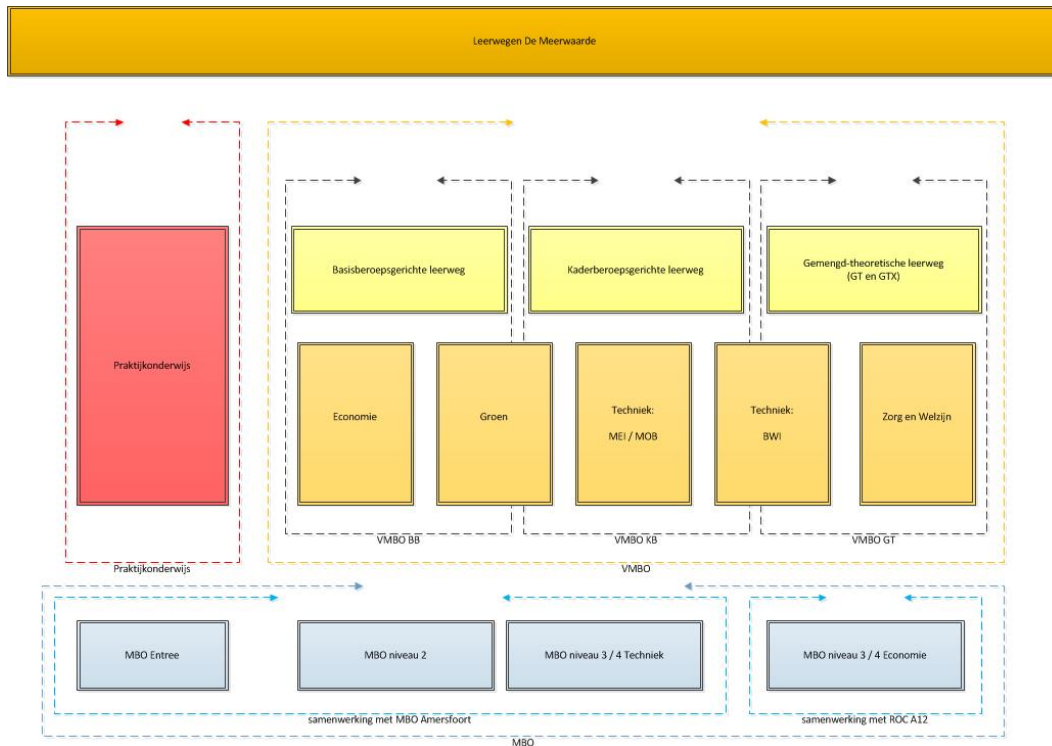
Er vindt in de school een bezinning plaats op het evalueren van het leerproces van leerlingen. Het gaat hierbij om een bewustwordingsproces ten aanzien van zicht hebben op het leerproces (formatieve evaluatie) en afsluiting van het leerproces (summatieve toetsing). In 2018 zal een project formatieve evaluatie (FE) opgestart worden dat, via jaarlijkse tussendoelen, op een in het project te bepalen einddatum het toepassen van FE door elke docent als resultaat heeft.

In 2019/2020 zal in het leerplan de relatie met het verbindend werken worden uitgewerkt en het pedagogisch klimaat verder worden geëxpliciteerd.

Doel: leren zoveel als mogelijk zichtbaar maken. Daar waar nodig met passende begeleiding leerlingen helpen talenten te ontdekken (LOB) en een passende route te vinden (zodat leerlingen succesvol kunnen doorstromen. Leerlingen en ouders zijn tevreden.

4.3. Richtingen/afdelingen/GTX/MBO

De studiemogelijkheden binnen De Meerwaarde geven we hier weer in een schematisch overzicht.



FIGUUR 2 LEERWEGEN OP DE MEERWAARDE

In 2019 worden deze leerroutes heroverwogen (zie paragraaf 3.1 project B).

4.4. Opzetten van een leerrouteplan

In 2019 vindt de heroverweging van de leerroutes plaats. Het is de bedoeling om daarna aan de hand van het leerplan per gekozen leerroute een leerrouteplan op te zetten. Waar nu de vertaalslag van leerplan naar opleiding/leerroute plaatsvindt in een lessentabel en daarmee impliciet of in ieder geval minder breed kenbaar de nodige keuzes worden gemaakt, kunnen dan, binnen de kaders van het leerplan, nadere keuzes voor de inrichting van de verschillende leerroutes worden geëxpliciteerd.

Om de keuzes die op dit moment al gemaakt zijn binnen de huidige lessentabellen te expliciteren, zodat we die in beeld hebben bij eventuele keuzes na de heroverweging van de leerroutes, willen we in het voorjaar van 2019 alvast de huidige Leerroutes (B, K, GT, GTX) beschrijven in leerrouteplannen. Daarbij betrekken we niet alleen de huidige lessentabel (ervaringen van de huidige lessentabel dienen middels onderzoek geobjectiveerd te worden), maar ook het Leerplan 2019-2023 (inclusief opbrengst onderwijskundige projecten) en de resultaten van het omgevingsonderzoek (inclusief Curriculum.nu). Als resultaat zien we dat er dan per Leerroute een Kerncurriculum komt te liggen met alle wettelijke kerndoelen/eindtermen en alle De Meerwaarde-doelen (zie resultaten onderwijsprojecten).

Doel: er komt een onderwijsproject waarin voor de huidige leerroutes leerrouteplannen worden geformuleerd waarin een kerncurriculum wordt beschreven met zowel alle wettelijke kerndoelen/eindtermen als ook specifiek te benoemen De Meerwaarde-doelen.

4.5. Zorg en begeleiding, het Onderwijs Service Bureau (OSB)

Zorg en begeleiding levert De Meerwaarde zoveel als mogelijk op locatie. Voor situaties waarin handelingsverlegenheid ontstaat of als er voor een leerling in het kader van Passend Onderwijs elders een beter passende plek is, werkt De Meerwaarde actief samen in het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Barneveld-Veenendaal (zie verder het ondersteuningsprofiel in paragraaf 3.5 en 3.6).

Op De Meerwaarde zelf levert het Onderwijs Servicebureau (OSB) een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling, organisatie en uitvoering van allerlei vormen van zorg en begeleiding op De Meerwaarde. Dit betreft zowel de interne leerlingbegeleiding als de samenwerking met externen op het terrein van regionale zorgstructuur en jeugd-(gezondheid)zorg.

Het OSB is het loket voor alle vragen die te maken hebben met de begeleiding van leerlingen en werkt in principe 'vraaggestuurd'. Dat wil zeggen dat een 'vraag' van een leerling, een ouder, teamleider, of van de directie centraal staat en wordt 'opgelost' met de aanwezige expertise dan wel het verwijzen naar expertise. De reactie op vragen van collega's zal niet betekenen dat de verantwoordelijkheid voor de 'problematiek' wordt overgenomen. De 'hulpvrager' blijft verantwoordelijk voor de problematiek maar is met de support van het OSB beter in staat de problematiek op te lossen of er zodanig mee om te gaan dat er minder belemmeringen zijn voor leerlingen om met resultaat aan het onderwijs deel te nemen.

Kerntaken

Leerlingbegeleiding

De leerlingbegeleiding omvat de volgende aandachtsgebieden:

- leerprocesgerichte begeleiding (leren)
- sociaal-emotionele en persoonlijke begeleiding (welzijn)
- schoolloopbaan oriëntatie en begeleiding (LOB)

Binnen de leerlingbegeleiding onderscheiden we:

1e lijn: dagelijkse begeleiding binnen het team

2e lijn: specifieke begeleiding door OSB

3e lijn: betrokkenheid van de externe jeugd(gezondheids)zorg en jeugdhulpverlening

Het OSB werkt vooral tweedelijns, ondersteunt de eerste lijn en onderhoudt contacten met de derde lijn.

Systeembegeleiding

Naast de leerlingbegeleiding verzorgt het OSB de zogenaamde systeembegeleiding. Door de schoolorganisatie en de handelingsbekwaamheid van de docenten te versterken, krijgt ook de vroeg-signalering en begeleiding tijdens de les aandacht. Door deze manier van werken houden we het eigenaarschap voor de begeleiding van de leerlingen zo laag mogelijk in de organisatie en zo veel mogelijk bij de teams en de docenten die direct contact hebben met de leerlingen.

ISK instroom

Nu we te maken hebben met een eigen Internationale Schakelklas (ISK)-school in Barneveld is het van belang te zorgen voor een goede en zorgvuldige instroom van deze jongeren. We maken daarom goede afspraken met het ISK over het kennismakingstraject en plaatsing. Bij het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Barneveld-Veenendaal ligt onze vraag naar een passend arrangement voor zodat we de ondersteuning kunnen verbeteren en intensiveren, onder andere op taalachterstanden.

Herpositionering OSB

In 2018 zijn we gestart met het herpositioneringstraject van het OSB. Aanvullend aan de huidige taken worden in het traject nu ook het toevoegen van taken die verband houden met (de advisering op en ondersteuning van) onderwijsontwikkeling en cyclische kwaliteitszorg besproken.

4.6. Veiligheid

Op De Meerwaarde werken we met een veiligheidsteam, waarbij de betrokken collega's met diverse onderliggende aandachtsvelden werken aan een veilige school en omgeving voor leerlingen, personeel en derden. Elk aandachtsveld betreft een specifiek veiligheidsterrein. Het gaat om fysieke veiligheid, sociale veiligheid, crisis en digitale veiligheid. Het veiligheidsteam wordt geleid door de directeur bedrijfsvoering.

Het veiligheidsteam werkt aan een overkoepelend veiligheidsplan. Vervolgens wordt binnen het veiligheidsterrein fysieke veiligheid gewerkt aan Arbo gerelateerde zaken en risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Het veiligheidsteam wordt door de Arbo coördinator geïnformeerd over deze onderwerpen en adviezen uit de Arbocommissie en over de aanpak en voortgang van de geplande verbeterpunten uit de RI&E. De BHV coördinator is betrokken bij de aanpak op fysieke veiligheid en informeert daarnaast het veiligheidsteam over de BHV organisatie en de geplande BHV oefeningen. Vanuit het veiligheidsteam wordt ook gewerkt aan sociale veiligheid op De Meerwaarde. Daarbij wordt regulier een goed contact onderhouden met de wijk (met daarbij een belangrijke rol voor het wijkplatform) en externe veiligheidsorganisaties. Naast preventie activiteiten wordt ook de coördinatie verzorgd van interventie- en herstelactiviteiten bij sociale veiligheidsincidenten. Het veiligheidsteam houdt zich niet bezig met crisissituaties zelf, dat doet een apart crisisteam waar ook de schoolleiding in participeert, maar wel met de voorbereiding op dergelijke ongewenste gebeurtenissen. Als laatste veiligheidsterrein verdient digitale veiligheid aandacht. Dit gaat om bijvoorbeeld bescherming van persoonsgegevens, informatieverstrekking en privacywetgeving.

Vanuit het veiligheidsteam is er regulier contact met alle teams en afdelingen binnen De Meerwaarde. Bij bijzonderheden wordt er gebruik gemaakt van WhatsApp groepen, zijn er reguliere procedures en protocollen en wordt er gewerkt met korte lijnen. Daarbij wordt er regulier actief contact onderhouden met het wijkplatform, het jongeren werk Be Active van de gemeente Barneveld, BOA's en met de politie. Ook hier zijn bij bijzonderheden de lijnen kort.

Surveillanceproject

De Meerwaarde zet eigen medewerkers en medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in om in alle pauzes goed toezicht te kunnen houden op leerlingen. Het is een goede preventieve en snel corrigerende manier om pestgedrag, opstootjes en rommel te voorkomen. Daarnaast helpt het mensen met afstand tot de arbeidsmarkt om ervaring op te doen en meer kans te krijgen op een baan. In afstemming met het wijkplatform wordt er op piekuren ook gesurveilleerd op een plek grenzend aan het schoolterrein net onder het tunneltje door in de wijk Veller.

4.7. SOP (schoolondersteuningsprofiel) vmbo

In de wet op Passend Onderwijs is bepaald dat elke school een beschrijving moet maken van de voorzieningen die zijn getroffen voor leerlingen die bijzondere ondersteuning behoeven. Deze beschrijving heet het School-Ondersteunings-Profiel (SOP). Het SOP kent een aantal verplichte inhouden die worden bepaald door het inspectiekader en het referentiekader Passend Onderwijs. In het referentiekader Passend Onderwijs wordt geadviseerd een aantal aspecten in het SOP op te nemen. Het betreft opbrengstgericht en handelingsgericht werken, zorg voor een veilig pedagogisch klimaat, zorgvuldige aanname en overdracht van leerlingen en het samenwerken met ketenpartners. Deze aspecten zijn in het format van het ondersteuningsplan verweven.

In het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband (SWV) worden de SOP's van de scholen uit haar regio onderling vergeleken. Het SWV geeft, op basis van de analyse, een beschrijving hoe het dekkend zorgaanbod wordt gerealiseerd.

In het SOP² van onze school geven wij aan hoe de ondersteuning in onze school is vormgegeven. We zijn in 2018 een evaluatie gestart die in 2019 moet leiden tot een nieuw SOP.

Doelstelling: geactualiseerd SOP in 2019 vaststellen

4.8. SOP (schoolondersteuningsprofiel) PrO

Hierboven is voor het vmbo beschreven waarom we een SOP hebben. Dit geldt ook voor het van het PraktijkOnderwijs (PrO). In het SOP van het PrO³ geven wij aan hoe de ondersteuning in onze school is vormgegeven.

In principe zijn alle leerlingen die beschikken over het bij ons onderwijs passend niveau en een positieve beschikking voor het PrO hebben gekregen tot onze school toelaatbaar.

Het kan voorkomen dat de ondersteuningsbehoeften van een leerling te intensief zijn voor ons team. In die gevallen nemen wij, na overleg met de ouders, contact op met het samenwerkingsverband om passende ondersteuning alsnog te regelen.

4.9. Beleidsplan PrO

Het Praktijkonderwijs verschilt zoveel van het vmbo-onderwijs dat dit een apart beleidsplan rechtvaardigt. Het beleidsplan wordt bijgesteld en in lijn gebracht met onze FilosoVISIE en het beleidsplan van de Sectorraad Praktijkonderwijs. Dit schooljaar gebruiken we om als team PrO samen dit beleid te formuleren.

Doel: we zijn erop gericht dat leerlingen uitstromen naar MBO en regulier werk.

4.10. Beleidsplan mbo

De Meerwaarde geeft onder licentie van MBO Amersfoort uitvoering aan het mbo in Barneveld op locatie De Meerwaarde aan de Zonnebloemstraat. Mbo locatie De Meerwaarde werkt aan het ontwikkelen van een toekomstbestendige mbo locatie in Barneveld. In schooljaar 2018-2019 is onze ambitie om de basis en kwaliteit van de organisatie van het onderwijsproces en het onderwijs-logistieke proces op orde te houden, met het waarderingskader als uitgangspunt. Hierbij speelt de rol van de mbo docent en de samenwerking met de mbo partners een belangrijke rol. Verder zijn we nadrukkelijk betrokken bij het traject met MBO Amersfoort, het Hoornbeek College en de Barneveldse Techniekopleidingen (BTO) dat eerder al als laatste deelproject bij versterking techniek aan de orde is gekomen.

Doel: versterking betrokkenheid bedrijven en instellingen bij de MBO-opleidingen.

² [Klik hier om het SOP VMBO te openen.](#)

³ [Klik hier om het SOP PrO te openen.](#)

5. Organisatie

Inleiding

We hebben als school een belangrijke publieke opdracht en betekenis. Daarvan zijn we ons bewust en daar geven we samen actief invulling aan. De Meerwaarde zijn we daarbij allemaal samen. Dat geldt in belangrijke mate voor de collega's. De professionele betrokkenheid en ontwikkeling van goede mensen die vanuit het perspectief van impact op leren, elk vanuit eigen rol en verantwoordelijkheid, samen richting en ruimte kiezen is een belangrijk fundament onder De Meerwaarde. Tegelijkertijd geldt het samen ook richting leerlingen en hun ouders/verzorgers en brede, alle externe stakeholders zoals de bedrijven en instellingen waarmee we samenwerken. Daarom hechten we aan een open cultuur, zorgvuldig en ontwikkelingsgericht personeelsbeleid, goede kwaliteitszorg, duidelijke procedures voor als zaken niet goed gaan (zoals klachten of integriteitsvragen), een doelgerichte organisatie die de haar toevertrouwde middelen rechtmatig en doelmatig inzet voor goed onderwijs en zich ook actief verantwoord.

5.1. Personeelsbeleid

5.1.1. Uitwerking strategisch HRM beleid in beleidsstukken

In 2018 zijn het strategisch HR-beleidsplan⁴ en het professioneel statuut⁵ vastgesteld. De projectgroep leiderschap heeft daarbij een eerste visie op leiderschap opgeleverd.

In het strategisch HR-beleidsplan zijn de strategische doelen vertaald naar het strategisch HR-beleid. Het huidige plan geeft inzicht hoe we *op dit moment* een vertaalslag hebben gemaakt naar De Meerwaarde als aantrekkelijk werkgever in professionaliserings- en loopbaanbeleid. Tegelijkertijd geeft het ook kaders aan hoe we willen werken aan een open professionele cultuur, de continue ontwikkeling van de medewerkers en duurzame inzetbaarheid. Dat betekent dat het strategisch HR-beleidsplan voor de uitwerking van die thema's in vervolgsbeleid kan dienen als kapstok'. Voor 2019 staat de volgende onderwerpen geagendeerd voor verdere uitwerking:

- loopbaanbeleid
- HR-cyclus (gesprekken en belonen)
- taakbeleid
- coachings/introductiebeleid
- duurzame inzetbaarheid

In deze uitwerking zal ook de 50 uur ontwikkeltijd die vanuit de vernieuwde CAO is bepaald worden verwerkt in het HR-beleid van De Meerwaarde. Deze ontwikkeltijd zullen we inhoudelijk zeker ook combineren met de ontwikkelingsopgave die er bij een keuze voor andere leerroutes op ons afkomt (zie paragraaf 3.1 project leerroutes).

De oplevering van het project Leiderschap heeft naast een eerste visie op leiderschap ook een aantal aanbevelingen opgeleverd. In 2019 zullen we de visie op leiderschap verder concretiseren en daarbij de aanbevelingen met ondersteuning van P&O in de lijn gekoppeld aan de eventuele ontwikkeling naar nieuwe leerroutes en de daaropvolgende keuzes in de organisatie-inrichting.

In 2019 komt er een uitwerking van het Strategisch HR-beleidsplan in loopbaanbeleid, HR-cyclus, taakbeleid, coachings- en introductiebeleid en duurzame inzetbaarheid. De ontwikkeltijd wordt verwerkt in het HR-beleid van De Meerwaarde. De leiderschapsvisie wordt geconcretiseerd en de aanbeveling in de lijn opgepakt gekoppeld aan de eventuele keuze voor andere leerroutes.

⁴ [Klik hier om het HR-beleidsplan te openen.](#)

⁵ [Klik hier om het professioneel statuut te openen.](#)

5.2. Kernwaarden heroverwegen

Kernwaarden in verhalen

In 2018 hebben we wel binnen het managementteam gesproken over de huidige en eventuele nieuwe waarden, maar voordat we die kernwaarden opnieuw willen bepalen, vonden we het belangrijk om de filosoVISIE eerst verder uit te werken en ook te vertalen in een pedagogisch kader. Daarbij hebben we gekozen om een omgevingsonderzoek te starten. Als vanuit het geheel vanuit het strategisch doel om in te zetten op de (studie)loopbaan ontwikkeling van leerlingen vervolgens keuzes kunnen worden gemaakt rondom de leerroutes willen we in die ontwikkeling ook de huidige kernwaarden tegen het licht gaan houden.

De huidige kernwaarden zijn:

- Duidelijk: afspraak is afspraak helder direct
- Dichtbij: kleinschalig toegankelijk betrokken
- Gedreven: proactief motiverend energiek
- Positief: ontwikkelingsgericht respectvol optimistisch
- Samen: zorgzaam attent inlevend

Doel in dit traject is te bezien welke 'leidende levenswijze, verbindende en toekomstgerichte verhalen', die passen bij onze filosoVISIE, we herkennen en wat daarin de waarden zijn die aanspreken. Aanspreken zowel voor wie we nu zijn als ook herkenbaar richting geven aan de gewenste ontwikkeling. Na de herijking van deze waarden kunnen we vervolgens op teamniveau de waarden gaan voorzien van deze 'verhalen uit onze praktijk'. Qua planning is die herijking aan de orde in schooljaar 2019/2020.

5.3. Bevoegdheid

Op De Meerwaarde streven we binnen het kader van kwaliteit ook naar volledig bevoegde docenten. Ook in het nationaal onderwijsakkoord is afgesproken dat elke onderwijsgevende bevoegd moet zijn voor het onderwijs dat hij of zij geeft. Dit geldt niet alleen voor een bevoegdheid, maar ook voor eventuele andere vakken die men geeft dan het vak waarvoor men bevoegd is. In het MT is in 2017 de notitie "op weg naar 100% bevoegd" vastgesteld. Hierin is beschreven hoe De Meerwaarde naar 100% bevoegd wil komen in 2021. Hierbij zal ook gebruik gemaakt worden van de nieuwe bevoegdheid voor pabo-gediplomeerden in de onderbouw basis/kader.

5.3.1. Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding

De Meerwaarde streeft in principe naar zo evenredig mogelijke vertegenwoordiging in de schoolleiding. Er is op dit moment geen behoefte aan ander beleid rond een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding dan ons generiek stimulerende beleid zoals hierboven beschreven en dat we bij vacatures bij gelijke geschiktheid de verdeling van man/vrouw betrekken.

De huidige praktijk is dat we in de leidinggevende functies de volgende verhoudingen hebben:

Functie	Totaal aantal	Man	Vrouw
Bestuur	1	1/100%	0/0%
Directie	3	2/66,6%	1/33,3%
Staf	4	3/75%	1/25%
Teamleiders	15	12/80%	3/20%
Totaal	22	17/77%	5/23%

5.4. Interne stakeholders

De Meerwaarde hecht vanuit de dynamische driehoek (leerling – ouder/verzorger – school) aan gezamenlijke en onderlinge betrokkenheid gericht op leren, welzijn en loopbaanoriëntatie en begeleiding. Belangrijk naast reguliere contacten, ouderavonden en dergelijke zijn daarin de leerlingenraad en de leerling-, ouder- en personeelsgeleding van de GMR.

Vanuit de visie van het bestuur en directie wordt de medezeggenschap en de leerlingenraad proactief benaderd en betrokken bij de ontwikkelingen op De Meerwaarde. Jaarlijks evalueren GMR en bestuur de onderlinge samenwerking en er worden ook op reguliere basis gesprekken tussen GMR en RvT gevoerd. Jaarlijks worden middelen beschikbaar gesteld. In de statuten van de GMR⁶ is vastgelegd hoe e.e.a. conform de afspraken in de cao functioneert.

5.5. Klachtenprocedure, klokkenluidersregeling, integriteitscode

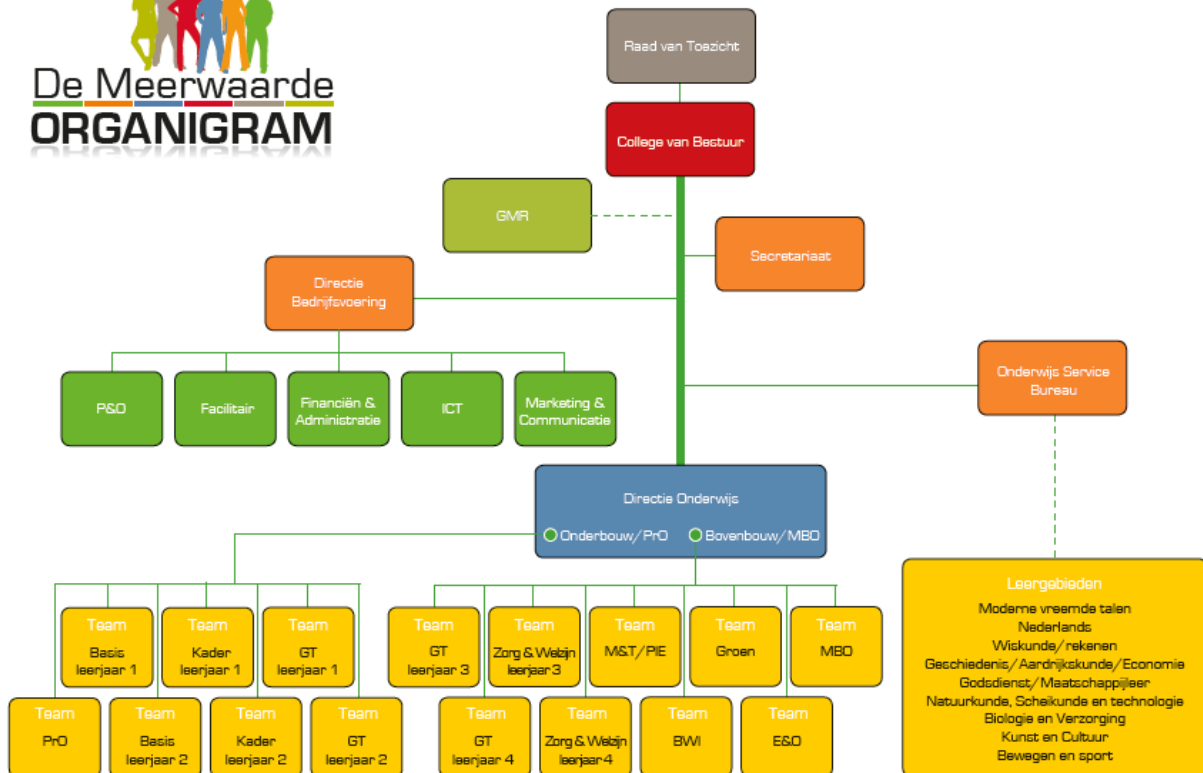
De Meerwaarde vindt een open cultuur waarin zaken besproken kunnen worden van groot belang. Maar dat kan nooit een garantie geven dat alles altijd goed gaat. De Meerwaarde heeft daarom een klachtenprocedure⁷ vastgelegd in een klachtenregeling en is ook aangesloten bij de landelijke klachtencommissie. Jaarlijks wordt er in het jaarverslag ook verslag gedaan van het aantal klachten dat is geregistreerd. De Meerwaarde heeft conform de Code Goed Bestuur ook een klokkenluidersregeling en een integriteitscode vastgesteld.

5.6. Organisatiestructuur

In de organisatie staat het onderwijs centraal. Bestuur, directie en teamleiders vormen de lijn en zijn verantwoordelijk voor het onderwijsproces. De stafmedewerkers zijn ondersteunend aan dit proces.

⁶ [Klik hier om de statuten van de GMR te openen.](#)

⁷ [Klik hier om de klachtenprocedure te openen.](#)



FIGUUR 3 ORGANIGRAM

De positie van de leergebieden in de organisatiestructuur vraagt om verheldering in relatie tot de teams en de ontwikkeling en cyclisch onderhouden van het leerplan. Verder zal in 2019 aan de hand van de keuzes bij de leerroutes bezien worden of het organisatie-ontwerp aanpassing behoeft.

In de organisatie zijn in 2018 twee 'virtuele teams' gedefinieerd: het veiligheidsteam en het PMO (Projectmanagementoffice/ondersteuning). Het PMO is resultaat van de oplevering van het tweede project Projectmatig Creëren en staat net als het veiligheidsteam onder leiding van de directeur bedrijfsvoering. Beide functionele teams worden bemenst door collega's uit diverse andere teams en hebben derhalve geen consequenties voor het organigram.

Doelstelling: in 2019 ontstaat er in het huidige of eventueel aan te passen organisatie-ontwerp duidelijkheid over onderwijskundig leiderschap, de verhouding van professionele rollen en verantwoordelijkheden van directie, team(leider)s, leergebieden (voorzitters) en OSB.

5.7. Kwaliteitsbeleid

We staan op De Meerwaarde samen voor kwaliteit van onderwijs. Het gaat daarbij uiteindelijk om de praktische impact op het leren van de leerlingen. Kwaliteitszorg en dus het systematisch werk maken van kwaliteit is op De Meerwaarde niet iets wat er ook nog bij komt, maar een continu streven welke aanhaakt bij de missie (geloof in elk talent), visie (samen talent ontwikkelen) en de strategische doelen. Kwaliteitszorg wordt ingezet om met elkaar alles wat mogelijk is gedaan te hebben om deze doelen te realiseren en mogelijkheden om dat nog beter te kunnen doen zichtbaar te maken, zodat deze worden gezien en kunnen worden opgepakt. Daarbij kan het bij het oppakken vervolgens gaan om individuele feedback en handelen, zaken die in het team of leergebied kunnen worden opgepakt of schoolbreed aandacht behoeven. Daarbij is dus steeds de vraag wat is goed onderwijs en de ambitie en opgave daaraan doelgericht te werken leidend.

Om die vraag naar goed onderwijs steeds beter te beantwoorden is het nodige in gang gezet. Met de verdere ontwikkeling, uitwerking en implementatie van het leerplan, opgezet op basis van het spinnenweb van Van den Akker, zijn aan de voorkant relevante onderwijskundige kwaliteitsaspecten verder benoemd en geëxpliciteerd (zie verder leerplan). Daarbij is ook een observatie-instrument ontwikkeld 'Werken volgens het leerplan'. Dat is een toegepaste modificatie van een waarnemingsinstrument ten behoeve van klassenbezoek zoals die op dit moment wordt gebruikt.

Momenteel wordt de kwaliteit centraal gemonitord middels de jaarlijkse analyse van doorstroomcijfers uit Vensters en Cum Laude. Ook vindt er een analyse plaats op de examenresultaten en de data in 'Vensters: scholen op de kaart'. Dit vindt plaats op team-, leergebied- en directieniveau.

Elk jaar wordt het tevredenheidsonderzoek afgenomen onder alle leerlingen en hun ouders en het personeel. Het tevredenheidsonderzoek wordt gebruikt als een signaleringsinstrument en kan aanleiding geven voor verdiepend onderzoek. Met het tevredenheidsonderzoek wordt elk jaar de tevredenheid over het pedagogisch klimaat, de veiligheid en het antipestbeleid bevestigd. De resultaten uit het onderzoek en/of het daaropvolgende verdiepende onderzoek worden vertaald in verbetervoorstellen aan bestuur en directie. Verbeterpunten uit het kwaliteitsbeleid worden opgenomen in de reguliere planvorming (zie paragraaf 2.2).

Ook in het intern toezicht van de Raad van Toezicht is het gesprek over kwaliteit aan de orde geweest. De raad en het College van Bestuur hebben hun interactie bepaald aan de hand van het Code Goed OnderwijsBestuur VO en er is in gezamenlijkheid voor gekozen om te werken vanuit het perspectief van waardegedreven toezicht en bestuur. Dit toezicht wordt gekenmerkt door een focus op 'het waarom' van de organisatie. De raad is daarbij sparringpartner voor het bestuur en de governance wordt vormgegeven vanuit hoofd én hart en is gericht op wat in het jargon zogenaamde 'hard' en 'soft controls' worden genoemd. De reguliere bestuursrapportage is ook al ingericht op het intern toezichtskader.

Vanuit het gegeven dat voor het leren van de leerlingen de dynamische driehoek (leerling – docent – ouders/verzorgers) belangrijk is, is ingestoken op ouderbetrokkenheid 3.0 De belangrijke rol van ouders/verzorgers bij het leren wordt nu in de teams nadrukkelijk genoemd en ook wordt het belang van samen optrekken van docent en ouders/verzorgers actief benadrukt. Vanuit het concept-pedagogisch kader en het leerplan leggen we meer nadruk op formatieve evaluatie, waardoor weer nieuwe aanknopingspunten ontstaan.

Terwijl deze explicitering gaande is, wordt gewerkt aan een meer schoolbrede benadering van kwaliteit. De kwaliteitszorg wordt daarbij meer gelaagd en cyclisch benaderd, waarbij het eigenaarschap voor kwaliteit op alle niveaus en met inzet van een breder instrumentarium wordt bevorderd.

Vanuit het perspectief van invulling van de professionele ruimte bouwen we de kwaliteitszorg vanuit de basis op. Daarbij is de insteek om waar mogelijk de professionele dialoog over kwaliteit van onderwijs te faciliteren, stimuleren en te structureren. Dat wil De Meerwaarde zo systematisch en tegelijkertijd doelgericht mogelijk doen met behulp van kwaliteitsspiegels die gerelateerd zijn aan onze filosofie, het leerplan en het nieuwe waarderingskader van de inspectie. In het project kwaliteitszorg wordt daaraan gewerkt.

Om de onderwijskwaliteit verder in beeld te brengen kunnen in de verdere invulling van dit project, gebruik makend van de mogelijkheden van de diverse spiegels, gaandeweg gewerkt gaan worden met verschillende instrumenten zoals zelfevaluaties, collegiale consultatie en visitatie, het inroepen van een critical friend, visitatie (zoals nu met VIA) en tenslotte audits (intern en extern).

5.8. Sponsoring

Het huidige sponsorbeleid valt samen te vatten dat De Meerwaarde wel incidenteel vanuit het bedrijfsleven geholpen wordt met faciliteiten (zoals bij het Duurzaamheidsstation), maar dat daar behalve publiciteit geen materiële tegenprestatie tegen over staat van school. Het beleid rond sponsoring zal verder in vervolg op de oplevering van het project stakeholdersbeleid in 2019 worden geëvalueerd en geactualiseerd.

5.9. Beleid, financiën en verantwoording

Per kalenderjaar worden alle beleidsmatige en financiële stappen beschreven in een cyclus van planning en control⁸. Alle onderdelen en stappen kennen een einddatum waarop de onderdelen gerealiseerd moeten zijn, waarbij is aangegeven wie ervoor verantwoordelijk is. De cyclus van planning en control vormt een belangrijk verbindend cyclisch stuurinstrument binnen onze organisatie. Op basis van het schoolplan wordt het projectenportfolio voor schoolbrede ontwikkelplannen vastgesteld en uitgewerkt. Ook de planvorming bij directie en de teams worden vertaald naar financiële consequenties in een begroting. Deze worden vervolgens gemonitord door



middel van rapportages. Deze rapportages worden besproken en op basis daarvan kan bijstelling plaatsvinden, die dan wordt opgenomen in de planvorming.

5.9.1. Meerjarenbegroting

In principe werkt De Meerwaarde met een voortschrijdende meerjarenbegroting op basis van het Strategisch beleidsplan / schoolplan dat ook een perspectief van vier jaar kent. Elk jaar wordt het voortschrijdende inzicht op basis van visie of op basis van veranderende omgevingsfactoren vertaald in de planvorming en de (meerjaren)begroting⁹.

5.9.2. Jaarverslag

Per jaarschijf wordt van de voortgang van de cyclus verslag gedaan in een jaarverslag¹⁰ waarin de organisatie zowel beleidsmatig als financieel verantwoording aflegt aan alle stakeholders. Het jaarverslag wordt toegankelijk en actief (ook digitaal) gedeeld en minimaal besproken met de Raad van Toezicht en de leerlingen-, ouder-, en personeelsgeledingen binnen de GMR. Het is de opzet dat in de toekomst geregeld (thema's) uit het jaarverslag en (en dus het Strategisch beleidsplan) worden besproken met externe stakeholders, zowel op het niveau van bestuur als in de organisatie (o.a. via de sectorale binnenringen).

5.9.3. Vermogensbeheer

In het Treasurystatuut¹¹ staat omschreven hoe we met ons vermogen omgaan en aan welke regels wij ons willen en moeten houden. De wet beleggen en belenen voor onderwijsinstellingen is van toepassing.

⁸ [Klik hier om de cyclus planning en control te openen.](#)

⁹ [Klik hier om de meerjarenbegroting te openen.](#)

¹⁰ [Klik hier om het jaarverslag te openen.](#)

¹¹ [Klik hier om het treasurystatuut te openen.](#)

5.9.4. Risicomanagement

We vinden het van belang mogelijke risico's actief in beeld te houden. In onze begroting zit een paragraaf risicomanagement¹². Verder zijn we in 2018 na een personele wisseling op basis van evaluatie en ambitie gestart met de voorbereiding voor het opstellen van een nieuwe risicomanagementplan. Doelstelling is in 2019 een nieuw risicomanagementplan vast te stellen.

¹² [Klik hier om de paragraaf m.b.t. risicomanagement in de begroting te openen.](#)

Bijlage I

Een aantal zaken die volgens de wet VO in het schoolplan moeten worden opgenomen staan vermeld in de schoolgids en onderliggende beleidsplannen. Volledigheidshalve hebben we daarvoor onderstaande verwijzingstabel opgenomen.

Onderwijsdoelen en resultaten, waaronder de doorstroom van leerlingen naar een hoger leerjaar of een ander niveau, het percentage schoolverlaters zonder diploma en het slagingspercentage.	Is in algemene termen opgenomen. Zie verder schoolgids. ¹³
De manier waarop extra ondersteuning voor leerlingen wordt vormgegeven.	Is in algemene termen opgenomen. Verder in schoolgids bij kopje begeleiding.
Invulling verplichte onderwijstijd, vakanties en dagen waarop geen onderwijs plaatsvindt, beleid t.a.v. lesuitval.	In schoolgids bij: onderwijs, lestijden en vakanties.
De inrichting van het onderwijsprogramma voor de eerste twee leerjaren waarbij wordt aangegeven of sprake is van vakoverstijgende programmaonderdelen en de inzet van het personeel.	In schoolgids bij: communicatie, verwijzing naar de site, ouders ontvangen een inlogcode. Lesprogramma en leerwegen, OB BB, cijfers etc. Verdere informatie in het roosterbeleidsplan ¹⁴
De invulling van de eventuele maatschappelijke stage.	In schoolgids bij onderwijs.
De invulling en hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage, waarbij de vrijwilligheid benoemd wordt.	In schoolgids bij financiën.
De rechten en plichten van ouders, leerlingen en de school.	In schoolgids bij schoolregels.
Informatie over de klachtenregeling.	In schoolgids bij communicatie.
Het veiligheidsbeleid.	Zie kopje veiligheid. In schoolgids verder bij vertrouwens- en contactpersonen. Anti-pestcoach.
Het verzuimbeleid.	In schoolgids bij communicatie.

¹³ [Klik hier om de schoolgids te openen.](#)

¹⁴ [Klik hier om het roosterbeleidsplan te openen.](#)