

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2018-2022

Schoolplan



De GMR heeft op 7 december 2017 positief geadviseerd op het Strategisch Beleidsplan en ingestemd met het Schoolplan.

Aldus goedgekeurd in de vergadering van de Raad van Toezicht van De Meerwaarde d.d. 13 december 2017.

Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. De filosofie van De Meerwaarde	4
2.1. Identiteit	4
2.2. Onze missie, visie, doelen en onze filosofie.....	5
2.3. Gewenste ontwikkeling.....	6
2. Hoe we samen werken aan realisatie van de visie	7
2.1. Interne sturing schoolbrede ontwikkeling via projecten	7
2.2. Planvorming directie, teams, leergebieden, leerplan	9
2.3. Waarom meedoen met De Meerwaarde?	10
3. Onderwijs, begeleiding & zorg en veiligheid	11
3.1. Leerplan	11
3.2. Richtingen/afdelingen/GTX/MBO	12
3.3. Zorg en begeleiding, het Onderwijs Service Bureau (OSB)	12
3.4. Veiligheid	13
3.5. SOP (schoolondersteuningsprofiel) vmbo	14
3.6. SOP (schoolondersteuningsprofiel) PrO.....	14
3.7. Beleidsplan PrO	14
3.8. Beleidsplan mbo.....	14
4. Organisatie	15
4.1. Personeelsbeleid	15
4.1.1. Strategisch HRM beleid en professioneel statuut	15
4.1.1.1 Professioneel statuut	15
4.1.2. Kwaliteit, bevoegdheid en opleidingsbeleid	15
4.1.3. Gesprekkencyclus	16
4.1.4. Taakbeleid	16
4.1.5. Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding.....	17
4.2. Interne stakeholders.....	17
4.3. Klachtenprocedure, klokkenluidersregeling, integriteitscode.....	17
4.4. Organisatiestructuur.....	17
4.5. Kwaliteitsbeleid	18
4.6. Sponsoring	20
4.7. Beleid, financiën en verantwoording.....	20
4.7.1. Meerjarenbegroting	20
4.7.2. Jaarverslag	20
4.7.3. Vermogensbeheer	21
4.7.4. Risicomanagement	21
5. Bijlage	22
5.1. Verwijzingstabel	22

1. Voorwoord

De Meerwaarde heeft de afgelopen jaren onder het gewaagd doel 'Meer bereiken dan mogelijk lijkt!' mooie ontwikkelingen doorgemaakt. Er staat een prachtige school waar onder het motto 'Geloof in elk talent' van dag tot dag gewerkt wordt aan de ontwikkeling van en het onderwijs aan leerlingen. In onze visie is het 'samen' heel belangrijk. Samen willen we talent ontwikkelen. Hoe we dat praktisch willen doen kunt u verderop lezen. Ik hoop dat u daarbij vooral ook wat herkent van onze gedrevenheid. De gedrevenheid waarmee we elke dag in de gesprekken met leerlingen, individueel, in de groep, op het lesplein, in de garage, op Norschoten, bij Intratuin, uit zijn op werkelijk contact en ontwikkeling. Als het goed gaat én als er zaken besproken moeten worden om verdere ontwikkeling mogelijk te maken. Wie ben jij, wie ben ik, wie mogen wij voor elkaar zijn? Hoe komen we samen tot vertrouwen, groei en ontwikkeling?

De school is daarbij in toenemende mate volwaardig onderdeel van de samenleving en ook een micro-samenleving op zichzelf. Daarin wil De Meerwaarde een 'verbindende koers' varen. Waar vanuit het nieuws 'helden' worden gecreëerd, leiderschap gericht op verdeeldheid wordt ervaren 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

24 november 2017

2. De filosofie 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. 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, maar 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. Onze christelijke identiteit komt dan ook terug in onze (concept-) filosofie (zie hieronder).

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 menskind 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 en actuele maatschappelijke ontwikkelingen. We zien daarin een verantwoordelijkheid voor ons allen en om ons daarin 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.](#)

2.2. Onze missie, visie, doelen en onze filosofie

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

*Onze visie: **Samen talent ontwikkelen: 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 filosofie is in concept als volgt geformuleerd:

Christelijk

Wij geloven dat jonge mensen tot hun recht komen vanuit verbinding met God, de mensen om hen heen en de schepping. Belangrijke richtinggevende waarden zijn voor ons geloof, hoop en liefde. Door liefde worden we bewogen ons volop in te zetten voor de toekomstgerichte ontwikkeling van jongeren. Hierbij hebben we oog voor wie ze werkelijk zijn en creëren we actief mogelijkheden en een leeromgeving om te groeien.

Verbindend

Wij willen dat in die leeromgeving elke leerling tot zijn recht komt met zijn unieke talenten en context. We willen daarom de leerlingen en elkaar stimuleren talenten te ontdekken en te ontplooien. We willen samen ook onze omgeving ontdekken, onze leeromgeving verruimen en daarbij op een respectvolle manier in verbinding komen met de mensen en de wereld om ons heen.

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 gaandeweg steeds meer ontsluiten. Dat doen we door actieve samenwerking met bedrijven en instellingen. Verder willen we ook een oefenplaats en een leergemeenschap zijn voor en met de samenleving. Dat doen we door contact te onderhouden met de buurt en samenlevingsgericht te zijn.

Leerlingen kunnen op deze manier gaandeweg steeds meer van de werkelijkheid ontdekken en verschillen die er zijn leren waarderen. Zo ontdekken ze gaandeweg in een steeds bredere leeromgeving wie ze zelf zijn en kunnen worden. Ze ontdekken dat fouten maken mag en wat veerkracht en samenwerken betekent. Zo kunnen ze bouwen aan zelfvertrouwen en verantwoordelijkheid.

Toekomstgericht

In een tijd vol veranderingen in beroep en samenleving spelen we in op toekomstige ontwikkelingen en bieden ook zelf ruimte voor experimenten. Dat doen we samen met bedrijven en instellingen. Duurzaam, creatief en ondernemend. Gericht om van en met elkaar te leren.

Deze concept-filosofie zoals hier beschreven is in vijf perspectieven uitgewerkt. Het perspectief van de leerling, van ouders/verzorgers, van bedrijven/instellingen, van de buurt/de samenleving en vanuit het perspectief van medewerkers/collega's. Elk perspectief geeft een eigen weergave van hoe de filosofie van De Meerwaarde in de praktijk herkenbaar is.

Doelstelling: de concept-filosofie zal in 2018 verschillende rondes worden besproken in de teams, met ouder- en leerling(geleding)en, bedrijven, instellingen, het wijkplatform en de gemeente.

2.3. Gewenste ontwikkeling

Kernwaarden in verhalen

In 2018 willen we opnieuw naar onze kernwaarden gaan kijken en ze tegen het licht houden van onze nieuw beschreven filosofie. 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

Over of we nieuwe kernwaarden nodig hebben, en zo ja, welke dat dan moeten zijn, willen we schoolbreed, in de teams en met de betrokkenen om de school heen (onze stakeholders) in gesprek gaan. Daarbij zullen we op teamniveau de waarden gaan voorzien van 'verhalen uit onze praktijk'.

Vervolgdoel

Het vervolg op onze filosofie willen we systemisch opbouwen om zo een duurzame kwalitatieve schoolontwikkeling te borgen. We willen onze filosofie vertalen naar ons onderwijs en onze schoolontwikkeling. Dat doen we naast het gesprek over de kernwaarden ook door het huidige **Leerplan** te actualiseren en een cyclus te ontwerpen waardoor het Leerplan vanuit de teams en leergebieden steeds weer wordt geactualiseerd en kan worden vertaald naar een lessentabel.

Verder willen we het werken aan de vertaalslag van de filosofie in toenemende mate faciliteren vanuit een bijpassende gezamenlijke visie op '**verbindend leiderschap**'.

In het vervolg op de bijeenkomst met bedrijven en instellingen 'Samen Broeden' (www.demeerwaarde.nl/Bedrijf) en de oprichting van zogenaamde sectorale 'binnenringen' met bedrijven en instellingen willen we ons stakeholdersbeleid verder uitwerken. Ook willen we verder werken aan **ouderbetrokkenheid 3.0** en **samenlevingsgerichte school**.

Om zorg te dragen voor cyclische evaluatie op bovenstaande punten zetten we een nieuw kwaliteitsmanagement op aan de hand van spiegels. Deze 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.

Daarnaast willen we onze visie expliciteren in sectorale plannen waarin we onze ambities formuleren voor techniek, zorg & welzijn, groen en economie en daarnaast ook plannen voor PrO, GT en GTX. Vanuit deze visie willen we op die onderwerpen waarin we kansen zien actief insteken.

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.

Doelstelling: vanuit de filosofie 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.

2. Hoe we samen werken aan realisatie van de visie

2.1. Interne sturing schoolbrede ontwikkeling via projecten

We hebben gemerkt dat het lastig is om 'schoolbreed' te werken aan ontwikkeling. Na de fusie is er volop ingezet op ontwikkeling in de teams. Dat is met groot succes gedaan. Nu is er behoefte ontstaan aan meer samen en ook meer samenhang. Om minder intern gericht te zijn en de weg die is ingeslagen om contact met ouders, de buurt, de samenleving, bedrijven en instellingen gericht op te pakken. Maar hoe werk je systematisch aan zo'n verandering?

Project Projectmatig Creëren op De Meerwaarde

We hebben ervoor gekozen om via projecten te werken aan onze veranderingsagenda. Daarom hebben we verschillende projecten gedefinieerd. Een van de eerste projecten was het project Projectmatig Creëren. Dat project legde de basis onder een aanpak waarmee we systematisch de omgeving van het project konden betrekken, duidelijke doelen en resultaten konden formuleren, kortom met meer impact een organisatiebreed veranderingsproject konden opzetten. Ook hebben we een portfolio van projecten opgezet volgend op onze strategische koers. We kiezen bewust welke projecten we starten en sturen ook meer op de samenhang tussen projecten. Ook kunnen projecten die worden opgeleverd via een Project-Managementteam (PMT) voorzien worden van een betere borging in de schoolorganisatie. Zo zijn we in onze beleving beter in staat om schoolbrede projecten meer en breder impact te laten hebben.

Doelstelling: vanaf 2018 sturen we vanuit ons strategisch perspectief schoolbreed op een bijpassend en ontwikkelend projectenportfolio vanuit het PMT

Project Leiderschap

Met de ontwikkeling van de filosofie is er ook aanleiding om te kijken naar het leiderschap. Hoe sturen we met elkaar op verandering? Wie zijn we daar zelf in? Wat is er naar de toekomst nodig?

De doelstelling van dit project is om in 2018 te komen tot een gedeelde en gedragen visie op leiderschap bij De Meerwaarde passend bij onze missie, visie en filosofie. Als kader is meegegeven dat het leiderschap op De Meerwaarde stuurt op ontwikkeling en verandering, eigenaarschap bij de medewerkers, een cultuur van professionele dialoog en waarderend onderzoeken en op verbinding tussen teams en met de stakeholders.

Project Leerplan

Met het project Leerplan zitten we in het hart van ons onderwijs. Aan de hand van het spinnenweb van Van den Akker wordt systematisch gewerkt aan een integraal onderwijsconcept. Met het onderwerp 'toetsen', inclusief een duidelijke ambitie op het gebied van formatief toetsen kan het spinnenweb zoals het er lag worden afgerond. Nu de filosofie van De Meerwaarde wordt ontwikkeld kan deze ook stap voor stap worden vertaald in het leerplan. Via het leerplan beogen we met elkaar meer doelgericht samen te werken aan het leren van leerlingen. Deelonderwerpen van dit project (deelprojecten) zijn burgerschap en gezonde school. In aanvulling op de huidige burgerschapsactiviteiten via het programma Leefstijl in de onderbouw, projecten en excursies willen

we hier vanuit een te ontwikkelen visie op burgerschap en in samenhang met het project Verbindend Werken (zie hieronder) een verdere verdieping aanbrengen.

Doelstelling is dat het leerplan in 2018 en 2019 zijn beslag krijgt in teamplannen en leergebiedplannen en vervolgens cyclisch wordt onderhouden. Daardoor willen we ook bereiken dat er meer samenhang komt tussen teamplannen onderling en ook met de leergebiedplannen. Ook willen we met het project bereiken dat we meer aansluiten bij landelijke en regionale onderwijsontwikkelingen en belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen.

Project Verbindend Werken op De Meerwaarde

Hoewel de veiligheid op De Meerwaarde onder ouders en leerlingen behoorlijk hoog wordt gewaardeerd, hebben we tegelijkertijd wel ervaring opgedaan met een aantal situaties waar we adequaat op hebben kunnen reageren, maar die toch een behoefte heeft opgewekt meer te doen aan onderliggende patronen. De laatste twee jaar hebben we daarom geïnvesteerd in het opzetten van een preventief veiligheidsteam, een actieve Whatsappgroep, en zelfs een crisisteam. Ook hebben we ervaring opgedaan in de afhandeling van incidenten via het 'herstelrecht'. Doelstelling van het herstelrecht is om niet zozeer in te zoomen op de schuldvraag, maar veel meer via een contextuele aanpak te bezien wat mogelijk en nodig is om relaties te herstellen. In vervolg daarop zijn we dit project gestart om te onderzoeken hoe we meer pro-actief kunnen werken aan onderliggende patronen. Inhoudelijk doen we daar al het nodige aan via bijvoorbeeld Leefstijl maar dit project steekt met name relationeel dieper af.

Het project beoogt meer verbondenheid te realiseren bij iedereen die bij de school betrokken is. Meer zorg voor elkaar (leerlingen en personeel) door een verbindende manier van werken. Een groter welbevinden door meer verbondenheid (minder pesten, minder incidenten). Betere leerprestaties. En leerlingen die zich hebben ontwikkeld tot evenwichtiger mensen en goed staan voorgesorteerd voor een actief burgerschap.
Doelstellingen: advies in 2018. Aanbevelingen uitvoeren in 2019-2021.

Project Onderwijs en ICT

De afgelopen jaren is fors geïnvesteerd in een moderne en stabiele ICT-infrastructuur. De tevredenheid is enorm gegroeid, we halen hier nu ronduit goede resultaten. Nu is het tijd voor een volgende stap. Daarin willen we zorgvuldige keuzes maken. We geloven niet dat meer ICT per definitie beter is. We geloven wel in een gerichte en doordachte inzet. Maar wat is dat dan precies? Het project wordt opgezet volgens de methodiek van het Vier-In-Balans-model. 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. Er zal ook een link worden gelegd met het project Leiderschap (zie hierboven). Samenwerking en leiderschap vormen het fundament onder de bouwstenen waarmee een goede didactische inzet van ICT mogelijk wordt.

Doel: zorgvuldig voortraject gericht op betrokkenheid, oplevering advies in 2018.

Project Stakeholders

De Meerwaarde was sinds 2015 bezig met een volgende stap te maken in ouderbetrokkenheid. Daarnaast zijn we in 2017 gestart met een actieve schoolbrede benadering van onze externe stakeholders middels een bijeenkomst "Samen Broeden" (www.demeerwaarde.nl/Bedrijf) en de vorming van zogenaamde 'binnenringen' per sector. Er participeren nu bedrijven en instellingen in de binnenringen Groen, Economie, Zorg en Welzijn en Techniek. Het project stakeholders heeft als doel een permanente cyclus te ontwikkelen waarin tegelijkertijd nieuwe ontwikkelingen uit sectoren besproken kunnen worden, inhoudelijke onderwerpen uit het leerplan (zie boven), de

kwaliteitscyclus (zie onder), de huisvesting (zie onder), verbindend werken (zie boven), onderwijs en ICT (zie boven) aan de orde kunnen komen alsook nieuwe initiatieven vanuit de samenwerking kunnen ontstaan.

Doel: oplevering advies juli 2018. Ondertussen vanuit project binnenringen opstarten en begeleiden. Overgenomen aanbevelingen in uitvoering brengen in 2019 tot 2021.

Project Kwaliteitszorg

Op basis van de ambities van De Meerwaarde en waar mogelijk gekoppeld aan het nieuwe onderzoekskader van de onderwijsinspectie wordt in het project Kwaliteitszorg een doelgerichte, planmatige en cyclische benadering van kwaliteitszorg ontwikkeld voor De Meerwaarde op basis van feitelijke waarnemingen en een professionele dialoog in verschillende verbanden (teams, leergebieden, management etc.). In de kern wil De Meerwaarde daarbij aansluiten op het leerplan en het leren van leerlingen zichtbaar maken. Door de evaluatie van kwaliteit zo dicht mogelijk bij de professionals te brengen door hen in de gelegenheid te stellen om in een dialoog te reflecteren op hun eigen en gezamenlijke professionele handelen is de bedoeling dat het instrument wordt gewaardeerd als hulpmiddel voor het bepalen van wat goed gaat en waar verbetering kan plaatsvinden. Daarmee kan de focus op wat nodig is worden vergroot en verbeterpunten uit de kwaliteitscyclus worden opgenomen in de planvorming. Het project levert 'spiegels' op basis waarvan vanuit verschillende rollen en verantwoordelijkheden jaarlijks kan worden gereflecteerd. Zo worden er spiegels ontworpen voor de teams, de leergebieden, OSB, bestuur en management, projecten en ook een bedrijfsspiegel.

Doel: afronden pilot mei 2018, advies en oplevering spiegels, juni 2018. Gefaseerde invoering in 2018 -2021.

Project Huisvesting

Het project Huisvesting heeft het eerste resultaat al opgeleverd: de tijdelijke huisvesting die op 28 september 2017 feestelijk is geopend. Nu gaat het project verder met het opstellen van een Programma van Eisen voor definitieve huisvesting. Vanuit de vastgestelde filosofie, het project Leerplan en het project Stakeholders zal worden gezien hoe het onderwijsconcept en de samenwerking met bedrijven en instellingen impact heeft en kan krijgen op het bestaande huisvestingsontwerp en eventuele nieuwbouw. Naast de onderwijshuisvesting worden ook de sportfaciliteiten beoordeeld. Met de gemeente Barneveld wordt een wijziging van het bestemmingsplan voorbereid.

Doel: oplevering PVE, november 2018. Realisatie evt. nieuwbouw proberen te voorkomen, indien nodig realisatie voor augustus 2020 (reservetijd tot uiterlijk 2022).

2.2. Planvorming directie, teams, leergebieden, leerplan

Jaarlijks maakt de directie 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 de volgende fase van het project Leerplan wordt daartoe een procesroute ontworpen die is gebaseerd op een professionele dialoog. 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.

2.3. Waarom meedoen met De Meerwaarde?

Uit de concept-filosofie wordt duidelijk dat De Meerwaarde een op ontwikkeling gerichte leergemeenschap wil zijn. Inhoudelijk wordt we 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.

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 willen na het filosofietraject ook investeren in het verder formuleren van onze ambities op de sectoren Groen, Zorg en Welzijn, Economie en Techniek. Dat willen we vanaf 2018/19 intern en extern (in ieder geval via de binnenringen met bedrijven en instellingen) op gaan pakken. Naast de visievorming op de sectoren zullen we ook parallel een visietraject opstarten voor GT en GTX (en zie hierboven misschien wel een nieuwe of aanvullende route).

Ook naar onze bredere omgeving willen we open, actief, verbindend en uitnodigend zijn. Zo zijn we erop gericht om de samenwerking met de buurt via het buurtplatform, binnen het samenwerkingsverband Passend Onderwijs, het lokale onderwijsoverleg met de gemeente (LEA), en bedrijven en instellingen via de Barneveldse Industriële Kring (BIK) actief vorm te geven en waar kansen liggen concreet in te vullen.

Doel: actieve bijdrage De Meerwaarde aan gezamenlijke Barneveldse visievorming op leren en ontwikkeling en hogere betrokkenheid van alle interne en externe stakeholders op de visie en de ontwikkeling van De Meerwaarde.

3. Onderwijs, begeleiding & zorg en veiligheid

3.1. Leerplan



FIGUUR 1 SPINNENWEB

Het Leerplan 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

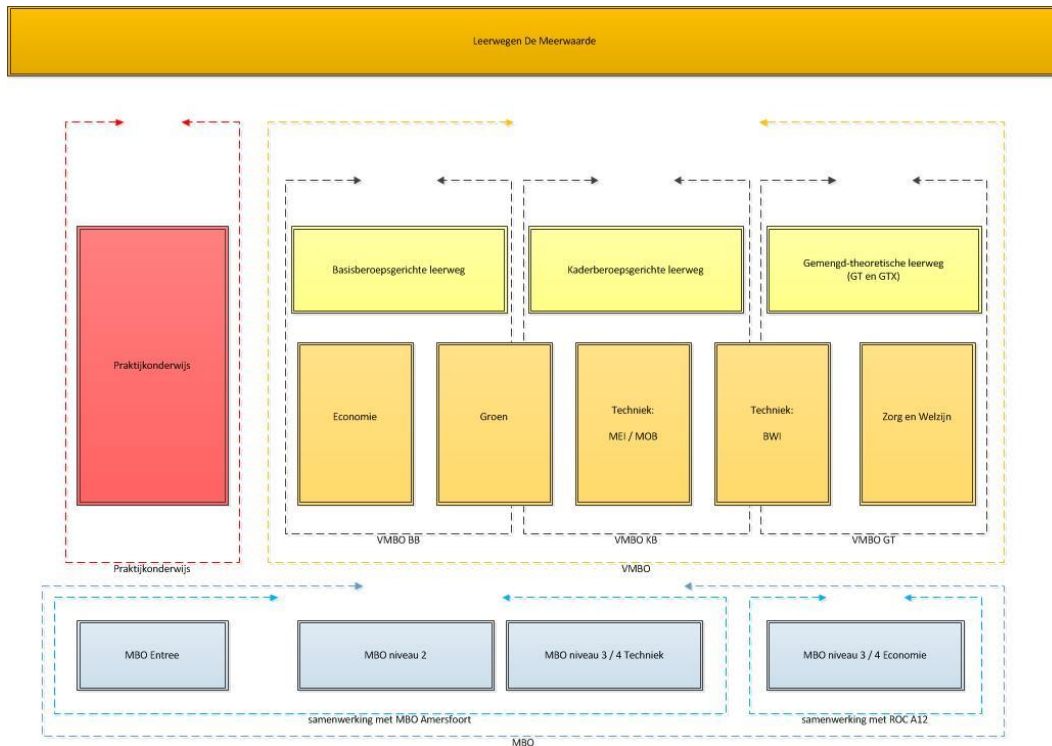
Er vindt in de school een bezinning plaats op het toetsen vanuit het onderscheid summatieve en formatieve toetsing/evaluatie (toetsing op product en/of leerproces). De uitkomsten van dit proces zullen onder andere worden verwerkt in het toetsbeleidsplan.

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.

3.2. Richtingen/afdelingen/GTX/MBO

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



FIGUUR 2 LEERWEGEN OP DE MEERWAARDE

3.3. 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.

3.4. Veiligheid

Op De Meerwaarde werken we met een veiligheidsteam, die met onderliggende taakgroepen werkt aan een veilige school en omgeving voor leerlingen, personeel en derden. De taakgroepen hebben elk een specifiek veiligheidsterrein. Taakgroep Fysieke Veiligheid, taakgroep Sociale Veiligheid, taakgroep Crisis en taakgroep Digitale Veiligheid worden geleid door verschillende collega's. Het veiligheidsteam wordt geleid door een veiligheidscoördinator.

De organisatie

Het veiligheidsteam werkt aan een overkoepelend veiligheidsplan. De voorzitters van de taakgroepen zijn lid van dit team.

Taakgroep Fysieke Veiligheid werkt aan Arbo gerelateerde zaken en risico-inventarisatie –en evaluatie. Het veiligheidsteam wordt door de Arbo coördinator geïnformeerd over deze onderwerpen en adviezen uit het Arbocommissie.

Taakgroep Sociale Veiligheid werkt aan sociale veiligheid op De Meerwaarde en onderhoudt contact met de wijk (met daarbij een belangrijke rol voor het wijkplatform) en externe veiligheidsorganisaties.

Taakgroep Crisis houdt zich bezig met crisissituaties en de voorbereiding op dergelijke ongewenste gebeurtenissen.

Taakgroep Digitale Veiligheid houdt zich bezig met digitale veiligheid van de school. Dit gaat om bijvoorbeeld bescherming van persoonsgegevens, informatieverstrekking en privacywetgeving.

Er is regulier contact met alle teams en afdelingen binnen De Meerwaarde. Er is regulier contact met het wijkplatform, het jongeren werk Be Active van de gemeente Barneveld, BOA's en met de politie.

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.

Na de oplevering van het project Verbindend Werken zal de organisatie van de veiligheid opnieuw worden bekeken.

3.5. 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 inhoudende 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.

3.6. 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.

3.7. Beleidsplan PrO

Het PraktijkOnderwijs verschilt zoveel van het vmbo-onderwijs dat dit een apart beleidsplan rechtvaardigt. In het Beleidsplan PrO⁴ geven we de koers aan voor het PraktijkOnderwijs voor de komende jaren.

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

3.8. Beleidsplan mbo

De Meerwaarde geeft onder licentie van MBO Amersfoort en ROC A12 uitvoering aan het MBO in Barneveld op locatie De Meerwaarde aan de Zonnebloemstraat. Het huidige projectplan zal in 2018 worden geactualiseerd en worden omgezet in een beleidsplan.

Doel: uitbreiding van het aanbod met de opleidingen Economie en Mechatronica.

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

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

⁴ [Klik hier om het Beleidsplan PrO te openen. \(in ontwikkeling\)](#)

4. 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 mee 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 waar we mee samenwerken. Daarom hechten we aan een zorgvuldig en ontwikkelingsgericht personeelsbeleid, goede kwaliteitszorg, een open cultuur met 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.

4.1. Personeelsbeleid

4.1.1. Strategisch HRM beleid en professioneel statuut

Voortvloeiend uit het Strategisch Beleidsplan zal in het voorjaar 2018 een strategisch HRM beleid geformuleerd worden. Hierin zal beschreven worden wat de belangrijkste ontwikkelingen uit het Strategisch Beleidsplan betekenen voor onze medewerkers anno nu en anno straks en hoe we daarbij het beste met welke HR-instrumenten kunnen faciliteren en ondersteunen.

4.1.1.1 Professioneel statuut

Dit Strategisch Beleidsplan bouwt op krachtige professionals, teams, leergebieden en een goede schoolorganisatie van De Meerwaarde. Het is goed om vanuit die visie en in die balans verder te expliciteren wat ieders rol en verantwoordelijkheden zijn. We willen dat onder andere ook vastleggen in een 'professioneel statuut' waarover we conform de wet 'beroep leraar en lerarenregister' straks moeten beschikken. Het professioneel statuut zal daarbij een uitkomst zijn van de constructieve dialoog tussen docenten en schoolleiding. In het professionele statuut worden afspraken gemaakt over de invulling van en het respecteren van de professionele ruimte van de docent. Komend schooljaar is een invoeringsjaar voor het professioneel statuut. Wij verwachten de dialoog te starten in het voorjaar van 2018.

4.1.2. Kwaliteit, bevoegdheid en opleidingsbeleid

Kwaliteit

Vanuit de Wet 'beroep leraar en lerarenregister', voldoen docenten op De Meerwaarde aan de bekwaamheidseisen voor de leraar voortgezet onderwijs en de docent educatie en beroepsonderwijs uit deze wet, die gebaseerd zijn op verschillende rollen die docenten hebben en situaties waarmee zij te maken krijgen. De Meerwaarde verwacht van haar docenten:

- bekwaamheid en kwalificatie
- vakinhoudelijke bekwaamheid
- vakdidactische bekwaamheid
- pedagogische bekwaamheid

Docenten op De Meerwaarde zijn zich bewust van hun cruciale rol ("Know Thy Impact"). Zij reflecteren op de effectiviteit van hun handelen door gebruik te maken van De vijf rollen van de leraar.⁵

⁵ Slooter, M. (2013). De vijf rollen van de leraar. Amersfoort: CPS Onderwijsontwikkeling en advies.

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 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.

Daarnaast zal dit schooljaar onderzocht worden of het mogelijk/wenselijk is om opleidingsschool te worden en wat hiervoor nodig is. Er zijn contacten gelegd met Saxion Next en de CHE.

Opleidingsbeleid

Het opleidingsbeleid van De Meerwaarde stelt zich in de breedte ten doel de deskundigheid van de medewerkers actief te bevorderen en daarmee de kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsorganisatie. Het beleid integreert de eisen die door de ontwikkelingsdoelen van De Meerwaarde aan de medewerkers worden gesteld en de ambities en mogelijkheden van de medewerkers, binnen de grenzen van een vastgesteld budget. In het opleidingsbeleid is bepaald hoe De Meerwaarde de ontwikkeling van haar medewerkers op korte en lange termijn wil faciliteren. Hierdoor bereiken we dat de school snel kan inspelen op veranderingen op korte en lange termijn.

Naast de individuele opleidingstrajecten organiseert De Meerwaarde collectieve studiedagen en De Meerwaarde-trainingen die moeten bijdragen aan het samen opgaan van personele en beleidsmatige ontwikkeling.

4.1.3. Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus is een onontbeerlijk middel om de persoonlijke ontwikkeling en het functioneren van medewerkers en de individuele toepassing van personeelsinstrumenten als beloningsdifferentiatie, taakbeleid, scholingsbeleid enz., structureel af te stemmen op de doelstellingen van De Meerwaarde. Van de medewerker wordt verwacht dat hij verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen ontwikkeling, inzetbaarheid en werkplezier zodat hij gedurende zijn hele loopbaan bij De Meerwaarde een zichtbare en kwalitatieve bijdrage aan de doelstellingen van de organisatie blijft leveren. De werkgever is verantwoordelijk voor het creëren van de benodigde randvoorwaarden en het faciliteren van medewerkers in hun professionele ontwikkeling. In de taak- functieomschrijvingen staat omschreven welke competenties er van de personeelsleden worden verwacht.

4.1.4. Taakbeleid

We streven ernaar om met de beschikbare middelen voor alle personeelsleden een situatie te creëren die bij hen past. Om dat te bereiken zijn een drietal speerpunten vastgesteld:

We streven ernaar om medewerkers dát te laten doen waar ze goed in zijn. Dus willen we keuzemogelijkheden aanbieden in: het aantal te geven lessen, het aantal taken en het soort taken. Keuzes die gemaakt worden, moeten ook kunnen leiden tot een hogere schaal. Daarom is gekozen voor vier ontwikkelingslijnen voor docenten op vier niveaus: LB/10, LC/11 en LD/12:

- a. pedagogisch/didactisch (vooral lesgeven)
- b. begeleiding (gespecialiseerd in leerlingbegeleiding)
- c. verander/ontwikkeling (o.a. in projecten)
- d. management (geschoold voor een managementfunctie).

Wij willen het taakbeleid in 2018 bezien passend bij het Strategisch Beleidsplan van De Meerwaarde.

Daarnaast streven we naar maatwerk voor personeel omdat zich op elke leeftijd situaties kunnen voordoen die om een passende oplossing vragen die meestal geld kost. Daarom hebben we binnen het leeftijdsfasebewust personeelsbeleid een maatwerkregeling, die de mogelijkheid biedt een dag of dagdeel vrij te zijn zonder dat dit extra kosten meebrengt voor de medewerker.

4.1.5. 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	3	2/66,6%	1/33,3%
Teamleiders	15	12/80%	3/20%
Totaal	22	17/77%	5/23%

4.2. 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.

4.3. 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.

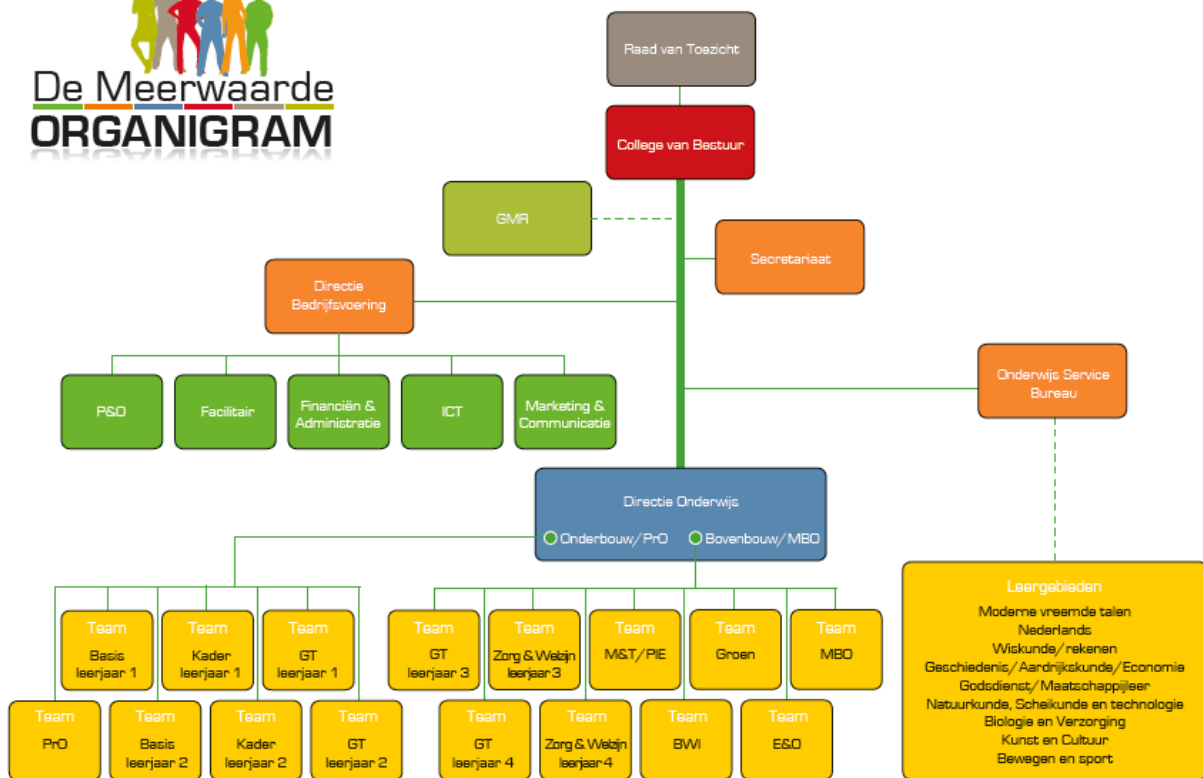
4.4. Organisatiestructuur

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.

Doelstelling: in 2018/2019 meer duidelijkheid creëren over de professionele rollen en verantwoordelijkheden van directie, team(leider)s, leergebieden (voorzitters) en OSB. Verder willen we in 2018 een jaarlijkse cyclus ontwerpen waardoor alle professionals op eenduidige wijze betrokken kunnen worden bij de verdere ontwikkeling van het leerplan.

4.5. 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 (leerlingen die talenten ontdekken en inzetten, tot gewilde vakmensen uitgroeien en zich ontwikkelen tot evenwichtige mensen en actieve burgers). 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, worden aan de voorkant relevante onderwijskundige kwaliteitsaspecten verder benoemd en geëxpliciteerd (zie verder project 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.

Met betrekking tot het pedagogisch klimaat willen we bestaande 'losse fragmenten' meer in een theoretische samenhang brengen. De VIA-visitatie van november 2017 wordt daarvoor doelgericht ingezet als soort nulmeting.

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. Via de schoolbrede CPS training op 'de vijf rollen van de docent' wordt in de teams gewerkt aan verdere bewustwording, bezinning en toepassing van rolbewustzijn van de docent.

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 Model Goed Bestuur 2015 zoals het bewerkt is door Verus 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 geduid en ook wordt het belang van samen optrekken van docent en ouders/verzorgers actief benadrukt. Nu vanuit het project leerplan vanuit de visie 'leren in beeld brengen' meer nadruk wordt gelegd op formatieve evaluatie ontstaan nieuwe aanknopingspunten.

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. De inhoudelijke analyses uit het vorige inspectierapport zijn hierbij betrokken.

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 daar aan 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).

4.6. 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 parallel aan het stakeholdersbeleid worden geactualiseerd (2018).

4.7. 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.



4.7.1. 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.

4.7.2. 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

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.](#)

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).

4.7.3. 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.

4.7.4. Risicomanagement

We vinden het van belang mogelijke risico's actief in beeld te houden. In onze begroting zit een paragraaf risicomanagement⁹. Verder zullen we in 2018 op basis van evaluatie en ambitie een risicomanagementplan opstellen.

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

5. Bijlage

5.1. Verwijzingstabel

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 (www.schoolgids.demeerwaarde.nl)
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 ¹²
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.

¹² [Klik hier om het Roosterbeleidsplan te openen.](#)