

# STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2022-2025

## Schoolplan



Versie	Datum	Auteur	Omschrijving
1.0	17-12-2021	secretariaat	Definitieve versie na goedkeuring RvT d.d. 07-12-2021 en instemming GMR d.d. 09-12-2021

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Voorwoord</b>	4
<b>2</b>	<b>De filosoVISIE van De Meerwaarde</b>	5
2.1	Identiteit	5
2.2	Onze missie, filosoVISIE en doelen	6
2.3	Gewenste ontwikkeling	7
<b>3</b>	<b>Hoe we samen werken aan realisatie van de visie</b>	7
3.1	Integrale visie op ontwikkeling	7
3.2	Onderwijsontwikkeling in bestaand portfolio	8
3.3	Onderwijsontwikkeling in de keten	10
3.4	Onderwijsontwikkeling met eigen visie begeleiding	11
3.5	Onderwijsontwikkeling met breder portfolio	13
3.6	Onderwijsontwikkeling in formatieve kwaliteitscyclus	14
3.7	Onderwijsontwikkeling en identiteit	14
3.8	Onderwijsontwikkeling en nieuwe faciliteiten	15
3.9	Reguliere planvorming directie, leerplan, leerroutes, teams, vakgroepen	16
3.10	Waarom meedoen met De Meerwaarde?	17
<b>4</b>	<b>Onderwijs, begeleiding, ondersteuning en veiligheid</b>	19
4.1	Pedagogisch kader	19
4.2	Leerplan	20
4.3	Kwaliteitsbenadering	20
4.4	Leerroutes	21
4.5	Ondersteuning en begeleiding, het Expertise- en Begeleidingscentrum (EBC)	21
4.5.1	Kerntaken	22
4.6	Veiligheid	23
4.7	SOP (schoolondersteuningsprofiel) vmbo	24
4.8	SOP (schoolondersteuningsprofiel) PrO	24
4.9	Beleid PrO	25
4.10	Beleid MBO	25
<b>5</b>	<b>Organisatie</b>	26
5.1	Personeelsbeleid	26
5.1.1	Uitwerking strategisch HRM beleid in beleidsstukken en ondersteuning	26
5.2	Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding	27
5.3	Interne stakeholders	28
5.4	Klachtenprocedure, klokkenluidersregeling, integriteitscode	28
5.5	Organisatiestructuur	29
5.6	Sponsoring	29

5.7	Beleid, financiën en verantwoording.....	30
5.7.1	Meerjarenbegroting.....	30
5.7.2	Jaarverslag.....	30
5.7.3	Vermogensbeheer.....	30
5.7.4	Risicomanagement.....	31
<b>6</b>	<b>Bijlage I</b> .....	<b>32</b>

# 1 Voorwoord

De Meerwaarde is een prachtige school voor PrO en vmbo in Barneveld. Daarbij dragen we onder verantwoordelijkheid van MBO Amersfoort ook nog eens bij aan de ontwikkeling en uitvoering van interessante MBO opleidingen. Op De Meerwaarde wordt onder het motto 'Geloof in elk talent' van dag tot dag gewerkt aan onderwijs aan leerlingen en de ontwikkeling ervan. We noemen dat 'samen talent ontwikkelen'. Dat doen we verbindend, levensecht en toekomstgericht. 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.

We hebben bijzonder jaren achter ons en naar het zich laat aanzien ook nog wel even voor ons. Jaren waarmee we allemaal te maken hadden met de impact van COVID-19. Voor iedereen is dat anders. Wat kunnen in het algemeen levens, gezondheid, gevoelens en opvattingen al verschillen. Die verschillen worden in deze tijd op sommige vlakken veel zichtbaarder. Worden onder de spanning die een crisis oproept vaak ook eerder groter of uitvergroot dan kleiner of genuanceerd. Daar hebben ook onze jongeren mee te maken. Vanuit gesprekken met jongeren op de gang en in de klas, in de leerlingenraad en de GMR en vanuit allerhande onderzoeken wordt ons duidelijk dat een best grote groep jongeren het lastig heeft. En wat zijn ze soms ook tegelijkertijd sterk en kwetsbaar, sterk of kwetsbaar. Voor ons is de uitdaging om in die context handen en voeten te geven aan 'Samen talent ontwikkelen'. Dat doen we midden in een samenleving die van alle kanten onze school binnenkomt. Dat stelt ons samen voor de uitdaging, maar biedt soms ook extra kansen om dat waar dat kan onderwijs en daaraan verbonden begeleiding zo verbindend, levensecht en toekomstgericht mogelijk te doen. Dat we ze echt zien. Dat ze zich gekend voelen.

En nee, dan zijn we zijn niet volmaakt, niet alles gaat volmaakt en we werken ook niet in een volmaakte maatschappelijke context. Maar er is wel heel veel om dankbaar voor te zijn. Wat een kansen, wat een mogelijkheden voor onderwijs in Nederland. De Meerwaarde is daarmee een school bijzonder als alle scholen. Stilzitten of opgeven is ook nu voor ons geen optie. We blijven gericht op gezamenlijke groei en ontwikkeling van onze jongeren. Hun gezonde ontwikkeling blijft voor ons centraal staan. In elke klas. In elke gang. In elk gesprek. In elke les. Bij elke stage. Als het moeilijk is. Als we iets te vieren hebben.

Dag na dag willen we dat opbrengen. Ook als we het zelf lastig hebben, het moeilijk vinden, met ingewikkelde omstandigheden te maken hebben. Wat een kracht en kwetsbaarheid wordt ook bij ons en in onze levens zichtbaar. Toch geven we niet op. Want we hebben weet van een diep geheim. Nee, we hebben niet als Asterix en Obelix een soort toverdrankje. 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. *Geloven* we in elk talent.

Voor u ligt het Strategisch Beleidsplan 2022-2025 tevens schoolplan van De Meerwaarde. Als u opmerkingen heeft, ideeën of vragen, we zijn benieuwd naar uw reacties! Mail gerust naar: [secretariaat@demeerwaarde.nl](mailto:secretariaat@demeerwaarde.nl). Veel leesplezier!

Bert Brand  
*voorzitter College van Bestuur*

Barneveld, 26 november 2021

## 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 als uitbesteed onderwijs voor MBO-Amersfoort 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 statuten<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> [Klik hier om de statuten te openen.](#)

Waar we eerder onze christelijke identiteit bij het pedagogisch kader hebben betrokken, zullen we de komende tijd vervolgstappen maken door in gesprek te gaan over beroeps- en organisatie-identiteit. Zo willen we identiteit vanuit verschillende perspectieven benaderen die helpen verbinding te maken met onze praktijk van alledag.

## 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 de strategisch beleidsplannen van de afgelopen jaren is vanuit de visie van 'samen talent ontwikkelen' nadrukkelijk aangegeven dat de ontwikkeling van jongeren op De Meerwaarde centraal staat. 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.

**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 vervolgsucces.<sup>2</sup>**

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

*We sturen als school met het oog op de prognoses en de realisatie van onze inhoudelijke doelen op een omvang van De Meerwaarde van rond de 1950 leerlingen.)*

## 3 Hoe we samen werken aan realisatie van de visie

### 3.1 Integrale visie op ontwikkeling

We hanteren al enkele jaren bijgevoegde afbeelding om vanuit een leerlingperspectief beginnend bij de toeleverende basisschool De Meerwaarde met de verschillende leerroutes, ondersteund door het Expertise- en Begeleidings-Centrum (Welkom, leren, kiezen, welzijn, kwaliteit) te positioneren waarbij we als beroepsgerichte school samen met de belangrijke stakeholders er op gericht zijn dat onze leerlingen bij PrO uitstromen naar regulier werk of, net als voor het vmbo, op een goede passende plek in het MBO terecht komen.

---

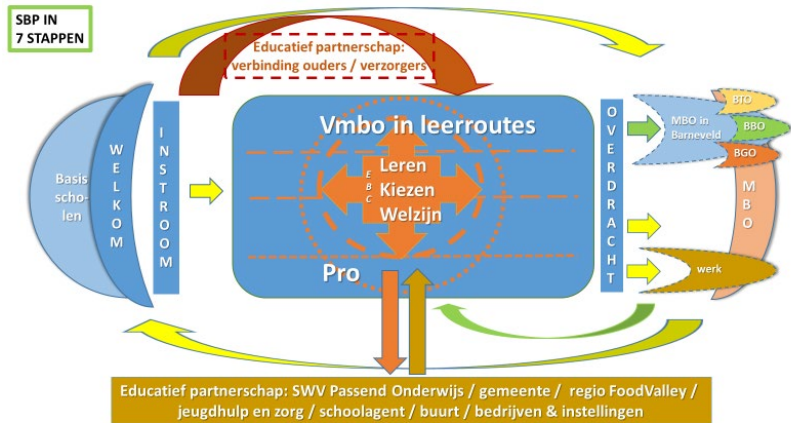
<sup>2</sup> Driejaarsgemiddelde examencijfer: "gemiddeld examencijfer genomen over drie jaar, afgezet tegen een schoolspecifieke norm ('inspectienorm'), zie <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/onderwijsresultatenmodel-vo/indicatoren/examencijfers/bereken-scores-vestiging>"

Vervolgsucces: hoe leerlingen hun loopbaan in twee jaar na uitstroom voortzetten, deze gegevens op school- leerroute- en leerlingniveau analyseren om zo de kwaliteit van het onderwijs nog verder te verbeteren, zie <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/publicaties/2021/07/01/onderzoekskader-2021-voortgezet-onderwijs>



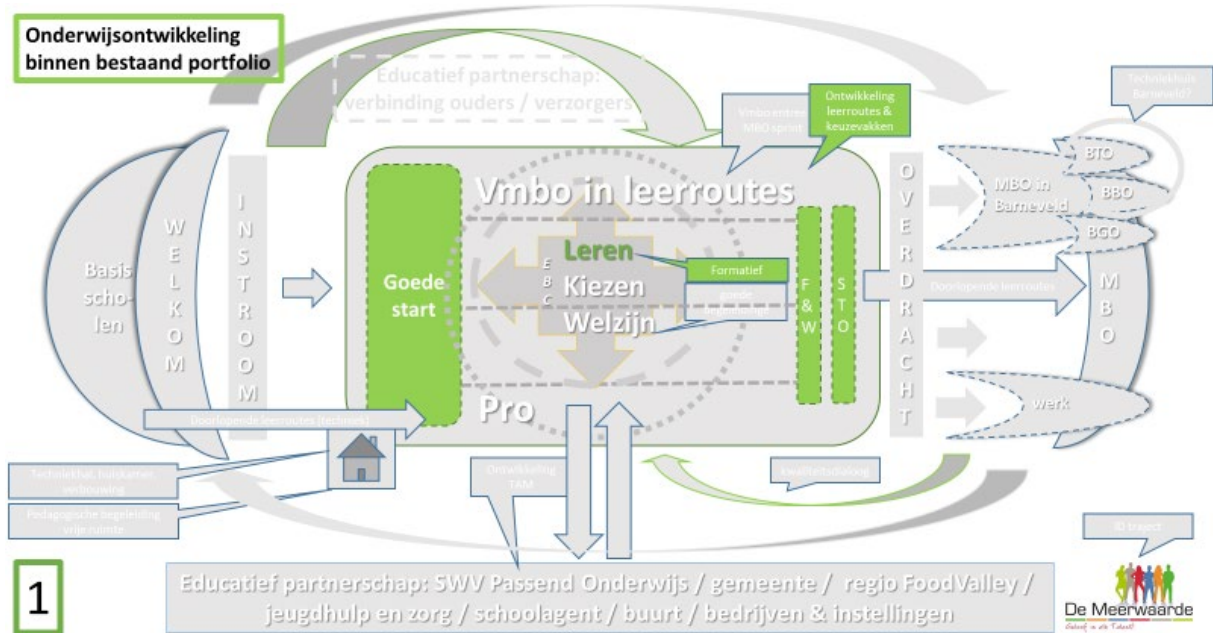
Daarbij wordt in de afbeelding duidelijk dat daarbij elk in eigen rol en verantwoordelijkheid zowel ouders en verzorgers als ook het samenwerkingsverband Passend Onderwijs, bedrijven, instellingen, gemeente en regio als educatieve partners benaderen, we zijn samen gericht op de goede ontwikkeling van onze jongeren.

Wat verder zichtbaar wordt is dat we naast de uitstroom naar het reguliere MBO ook bijzonder betrokken zijn op goede kansen voor specifieke groepen leerlingen in het Barneveldse MBO (BTO, BGO, BBO) waarin we samen werken met Barneveldse bedrijven en instellingen en het MBO.



Vanuit dit leerlingperspectief werken we in de komende strategische planperiode in zeven stappen verder aan de ontwikkeling van De Meerwaarde. Deze stappen komen hieronder aan de orde.

### 3.2 Onderwijsontwikkeling in bestaand portfolio



Als eerste gaan we aan de slag met onderwijsontwikkeling in het bestaande portfolio van opleidingen.

#### A - Goede Start

Het Leerplan en het Pedagogisch Kader leiden tot een nieuwe manier van kijken naar de leerling en zijn ontwikkeling. Dit vroeg een ander, verbindend en vernieuwd onderwijsprogramma voor leerjaar 1 dat vanuit de leerroutes wordt ontwikkeld onder de naam 'Goede Start'. Gezien de bredere ontwikkeling van de leerroutes zullen we daarbij niet alleen leerjaar 1 via Goede Start verder gaan invullen, maar ook de verdere leerjaren daarop aansluitend stapsgewijs gaan ontwikkelen. Daarbij



moet rekening worden gehouden dat latere inzichten en ontwikkelingen weer een vertaalslag kunnen krijgen in eerdere jaren.

**Doelstelling: In de jaarlijkse ontwikkelcyclus wordt *Goede Start* verder uitgewerkt.**

### **B - Formatieve benadering**

In 2018 is een werkgroep formatieve evaluatie (FE) gestart, waarin via jaarlijkse tussendoelen, gewerkt wordt aan de brede introductie van Formatieve Evaluatie in De Meerwaarde. We zijn lid geweest van het lerend netwerk, intussen zijn er in alle teams experts en zij zijn ondersteunend aan de verdere uitwerking in de leerroutes. Formatieve Evaluatie is dus niet alleen opgenomen in het Leerplan, maar door de brede betrokkenheid ook echt een dragend onderdeel van onze onderwijsontwikkeling geworden. Naast formatieve evaluatie in de klas wordt er ook gewerkt aan een bredere formatieve cultuur. Daar komen we bij de kwaliteitsaanpak op terug.

**Doelstelling: In de jaarlijkse ontwikkelcyclus wordt de formatieve benadering verder uitgewerkt.**

### **C – Flexibel en wendbaar**

Dit project is gericht op flexibel en wendbaar onderwijs. Hoewel we al met elementen van flexibel en wendbaar onderwijs bezig waren, heeft de impact van COVID-19 gemaakt dat we onze ambities op dit vlak verhogen en versnellen. Leerlingen kunnen op elke plek en op elk tijdstip werken aan hun ontwikkeling. De afhankelijkheid van de leraar wordt hiermee ook anders van aard. Per leerroute moet gekeken worden wat daarbij passend is voor de doelgroep.

Het project is opgepakt via de methodiek van ‘vier in balans’ en levert de volgende resultaten:

1. Visie m.b.t. leermiddelen (inclusief ELO);
2. Docenten en onderwijs ondersteunende collega’s hebben kennis, kunde en een positieve houding om ICT zoveel mogelijk in te zetten voor het onderwijs (professionalisering);
3. Er is voldoende inhoud en er zijn voldoende toepassingen om onderwijs met ICT in te zetten;
4. We hebben een passende infrastructuur (BYOD).



FIGUUR 1 VIER IN BALANS METHODE

Bij de visievorming is uitgangspunt dat voor de vmbo leerjaren 3 en 4 de mogelijkheid geboden wordt om vakken op een ander niveau te volgen en om keuzevakken uit andere leerroutes te volgen.

**Doelstelling: In 2022 maken we de eerste stap naar Bring Your Own Device. We vervolgen het traject via de vervolgstappen zoals die zijn gedefinieerd in het projectplan Flexibel en Wendbaar.**

### **D – Sterk Techniek Onderwijs**

De Meerwaarde is penvoerder van het regionale project Versterking Techniek voor de arbeidsmarktregio FoodValley. De aanvraag die is ingediend mede namens de vmbo-scholen met ‘harde techniek-opleidingen’, Het Streek in Ede, Het Perron in Veenendaal en De Pantarijn in Wageningen, en een heel aantal VO-scholen in de regio met TL, het MBO en het bedrijfsleven is succesvol gehonoreerd. Het project Versterking Techniek pakken we in De Meerwaarde in aansluiting op het regionale plan onder leiding van een stuurgroep op in drie deelprojecten: techniekimpuls bestaande opleiding, een project voor integratie techniek in het onderwijsprogramma op het po en aansluiting po-vo en een project voor betere aansluiting vo-mbo in Barneveld, Voor de verschillende deelprojecten betrekken we tegelijkertijd ook actief en gericht bedrijven en instellingen in Barneveld.

Overkoepelend doel is om naast inhoudelijke versterking van het techniekaanbod, 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: tot uitvoering brengen van de (deel)projectplannen.**

### **E – Ontwikkeling leerroutes en keuzevakken**

Binnen de leerroutes is het onderzoek gestart of en hoe we extra keuzemogelijkheden kunnen bieden aan leerlingen. Daarbij valt te denken aan (nieuwe) keuzevakken zoals bijvoorbeeld Technologie en Toepassing, maar ook de keuze rond een extra profiel als Dienstverlening & Producten. Verder zijn er te onderzoeken opties om bepaalde vakken sector overstijgend of als cross-over aan te bieden. Wat in de ene leerroute gebeurt kan consequenties hebben voor de andere leerroute en, nog belangrijker, voor de studieloopbaan van onze leerlingen. Daarbij vinden we het van belang dat in onze visie vanuit de studieloopbaan van leerlingen geredeneerd gaat worden. Doelstelling van dit project is om een eerste visie te formuleren, mogelijke opties te benoemen en aanbevelingen te doen voor het vervolg. In de ontwikkeling van leerroutes wordt het tweede jaar al meer vanuit de sector van voorlopige keuze van de leerling ingevuld, het definitieve keuzemoment blijft op eind leerjaar 2.

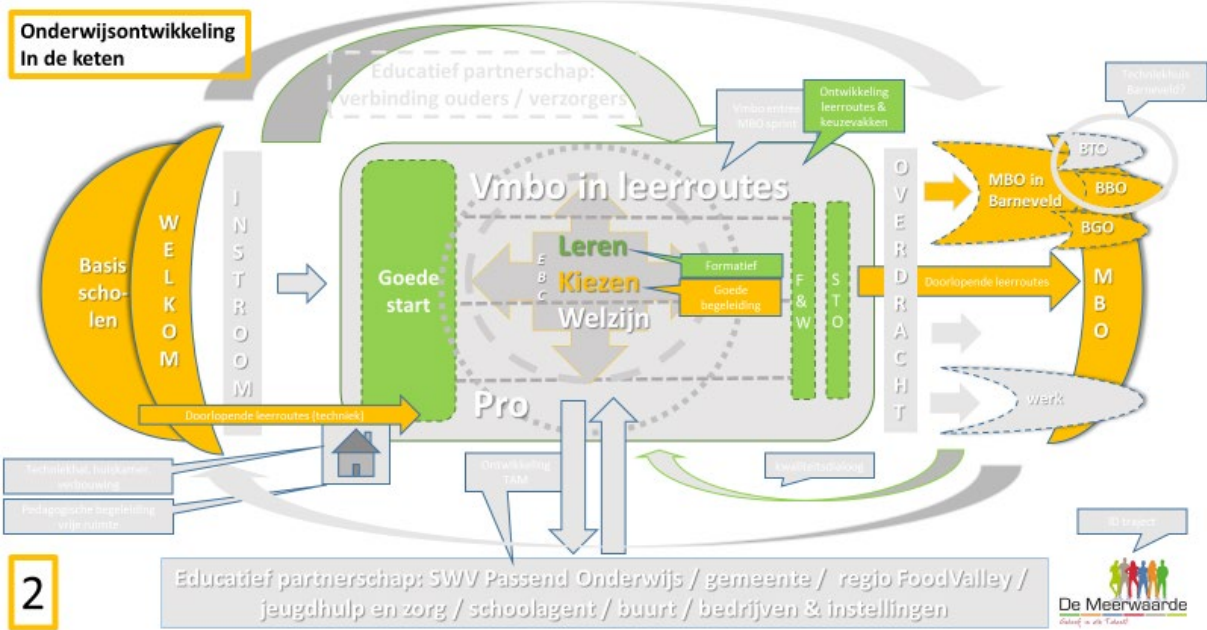
**Doelstelling: in 2022 oplevering onderzoeksrapport HOBEON en formuleren visie van de leerroutes qua inhoudelijke keuzemogelijkheden.**

### **3.3 Onderwijsontwikkeling in de keten**

Het tweede perspectief bij de onderwijsontwikkeling is dat we die ontwikkeling zoveel mogelijk willen inbedden en borgen in de keten. Dat betekent dat we werken aan doorlopende leerlijnen en begeleiding vanuit de basisscholen naar De Meerwaarde en vervolgens naar het MBO. In dat kader werken we in deze strategische periode verder aan de verbinding met de basisscholen in het algemeen en voor wat betreft Sterk Techniek in het bijzonder. In het kader van Sterk Techniek Onderwijs wordt het LOB-gedachtengoed gedeeld met de basisscholen. Ook wordt in de Techniekhal een ruimte ingericht vanuit het concept van de '7 werelden van Techniek' die leerlingen uit groep 7 en 8 van de basisscholen helpt bij hun oriëntatie op techniek.

In het kader van doorlopende leerlijnen richting het MBO wordt verder gewerkt met MBO Amersfoort voor doorlopende leerlijnen in de techniek. Ook wordt een onderzoek opgestart naar mogelijkheden voor Economie en Ondernemen. Voor het MBO in Barneveld worden de doorlopende leerlijnen richting BBO (Bouw) en BGO (Gezondheid) verder uitgewerkt. Met COG zullen we conform de vastgestelde intentieovereenkomst een verdere uitwerking geven aan doorlopende leerlijnen.

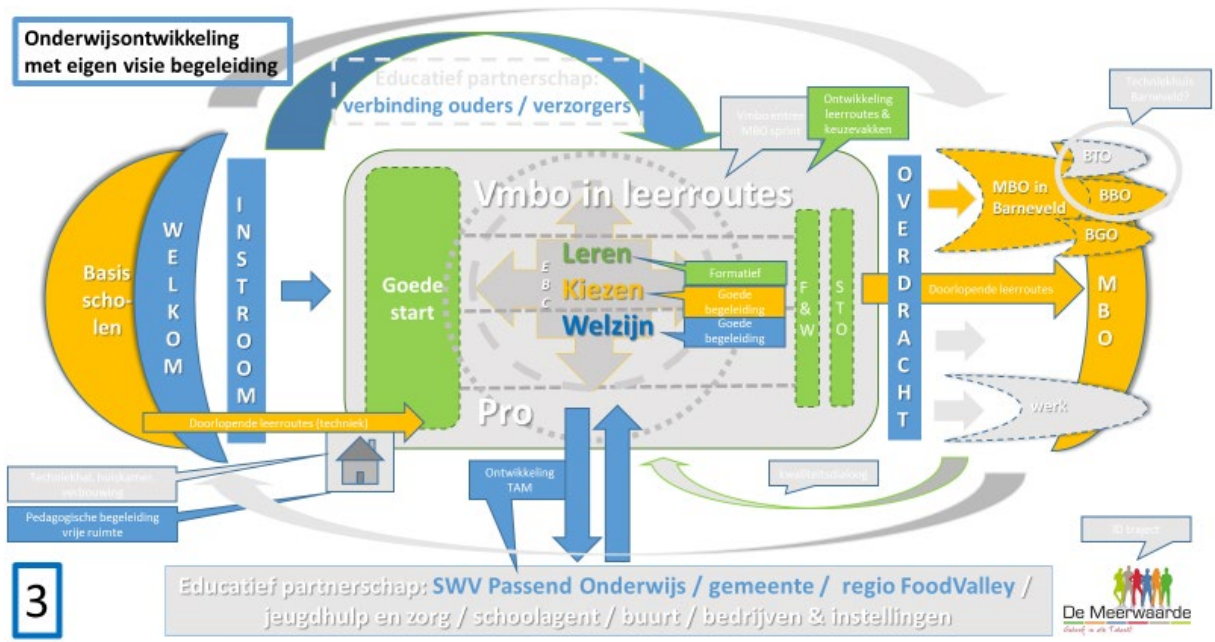
In de ontwikkeling van de visievorming op begeleiding zoals die zal worden beschreven in het begeleidingsplan betrekken we waar mogelijk het perspectief van LOB bij leren.



**Doelstelling: in 2022 en 2023 conform projectplannen realisatie doorlopende leerlijnen. Integratie voor zover mogelijk van LOB-perspectief in eerste opzet nieuwe begeleidingsplan.**

### 3.4 Onderwijsontwikkeling met eigen visie begeleiding

Het derde perspectief betreft onderwijsontwikkeling met een (herijkte) eigen visie op begeleiding. Dit perspectief heeft een aantal elementen in zich waar we al volop mee bezig zijn. Zoals bijvoorbeeld ouderbetrokkenheid 3.0 en het project pedagogische begeleiding in de vrije ruimte.



Het heeft ook een element van herijking, verdieping en verbreding in zich. We willen vanuit de evaluatie Passend Onderwijs, ons eigen nadenken over vormen van inclusiever onderwijs, het

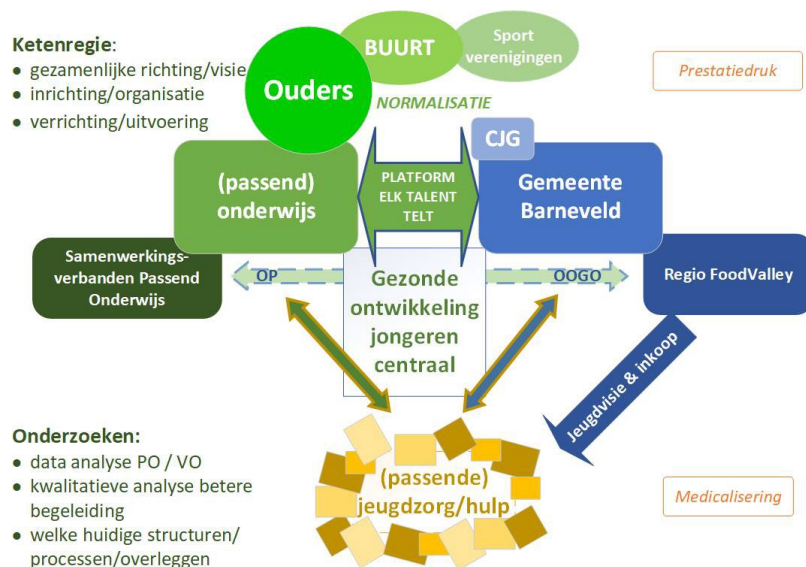
gesprek in Barneveld en de regio over de aansluiting tussen Passend Onderwijs en Jeugdhulp onze eigen visie op begeleiding daarom opnieuw formuleren. Daartoe gebruiken we ook de ervaringen die we in de afgelopen periode hebben opgedaan. Een periode waarin we nadrukkelijk op verschillende manieren en bij wisselende overheidsmaatregelen hebben moeten omgaan met COVID-19. Het Tijdelijk Arrangement Meerwaarde wat in die periode een groep jongeren heeft geholpen gebruiken we daarbij als spiegel voor het leren over begeleiding in de hele school. We gebruiken het tegelijkertijd ook om te spiegelen op onze wens te werken aan inclusievere vormen van onderwijs zodat we meer jongeren thuisnabij onderwijs en begeleiding kunnen bieden.

Qua richting willen we vanuit onze FilosoVISIE en pedagogisch kader in de herijking van onze visie op begeleiding blijven uitgaan van hoe we in ons onderwijs kunnen bijdragen aan de gezonde ontwikkeling van jongeren. In de visievorming van begeleiding nemen we daarmee als school een startpunt bij het perspectief van wat nodig is voor *leren* (pedagogisch en didactisch). Ook in hoe we ouders/verzorgers, gemeente, regio en jeugdzorg benaderen is de gezonde ontwikkeling van jongeren ons uitgangspunt. We benaderen hen zogezegd als educatieve partners en gaan met hen het gesprek aan hoe zij kunnen bijdragen aan de gezonde ontwikkeling van jongeren. Dat start al voor de zomervakantie met welkomstgesprekken van ouders van leerlingen die uit groep 8 gaan instromen. Daar wordt verder aan gebouwd met huisbezoeken, startgesprekken en vervolgens voortgangsgesprekken.

In een maatschappelijke context van toenemende prestatiedruk en medicalisering willen ons daarbij richten op nog meer begrip van wat voor de gezonde ontwikkeling van jongeren in de puberleeftijd nodig is. Aan dat begrip willen we ook zelf bijdragen. We willen uiteindelijk met elkaar een goede nieuwe balans vinden.

Daarbij streven we naast onze begeleiding op school ook in onze inbreng in de keten (zie afbeelding) naar ‘normalisatie’ in de benadering van jongeren in het algemeen. Daarbij blijven we oog houden voor jongeren die echt specifieke aandacht nodig hebben. Juist door deze benadering houden we daar ook ruimte voor. Onze inbreng in de keten richt zich op het formuleren van een gezamenlijke visie met en van alle stakeholders die past bij onze eigen visie en het sturen vanuit die gezamenlijke visie (ketenregie en netwerksturing), waarbij we onderzoek doen naar de ontwikkelingen aan de hand van data en pilots.

Aan de hand van herijkte visie van begeleiding op De Meerwaarde werken we verder uit wat dat betekent voor onze werkwijze, waarbij de strategische richting is dat we *meer* vanuit een gezamenlijk concept willen gaan werken en *minder* per individuele leerling *zorg-maatwerk* blijven zoeken in het onderwijs (dus op een manier waarbij impliciet of expliciet bij steeds grotere aantallen leerlingen een meer medisch-psychologisch perspectief leidend wordt voor ons onderwijs). Onze herijkte visie op begeleiding zal er ook toe moeten leiden dat we helderder kunnen formuleren in het begeleidingsplan wat aan de ene kant het bereik en aan de andere kant wat de grenzen zijn van ons inclusievere onderwijs. Zodat we ook nog helderder kunnen formuleren waar we zelf ontwikkeling



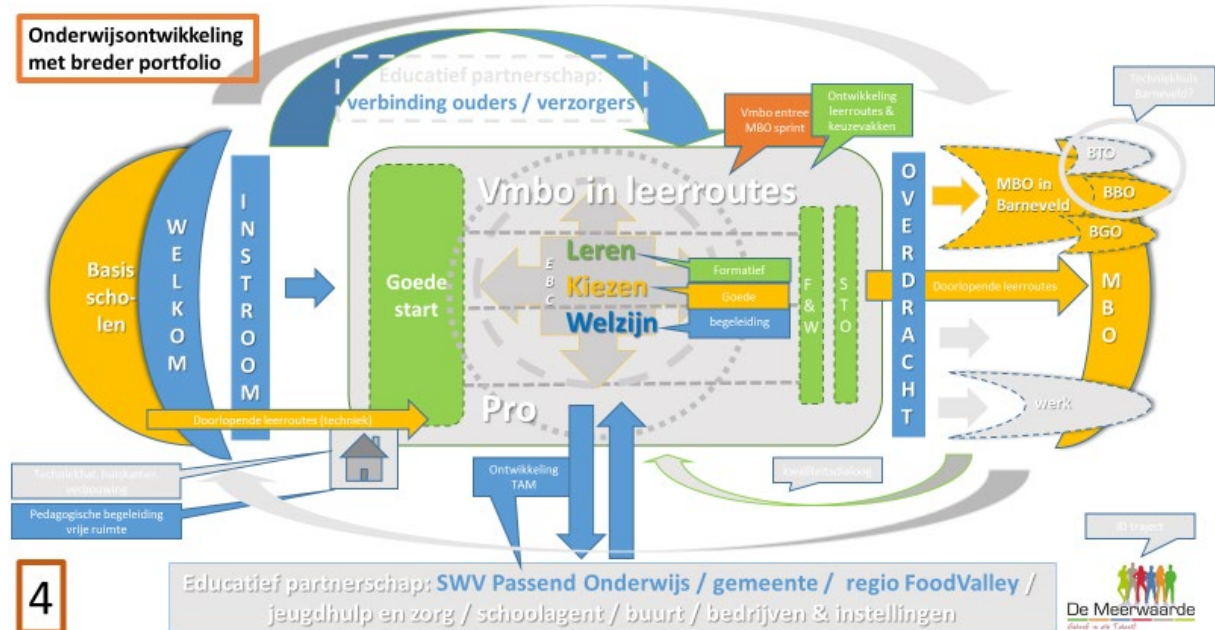


willen doormaken passend bij dat gewenste bereik en waar we beter en eerder kunnen verwijzen. Het vinden van die nieuwe balans zal vanzelfsprekend tijd en gesprek nodig hebben.

**Doelstelling: in 2022 en 2023 herijken we gezamenlijk (daarin gefaciliteerd en geadviseerd door het EBC) onze visie op begeleiding, waarbij we vervolgens deze in onze jaarlijkse cyclus blijven actualiseren. Bij het herijken van onze visie doen we onderzoek naar en leren we van opgedane ervaringen, gaan we het gesprek aan met belangrijke stakeholders en hebben we vanuit het perspectief van en het belang voor een gezonde ontwikkeling van onze leerlingen een actieve inbreng in de keten. We verwerken vervolgens onze herijkte visie op begeleiding in het Leerplan voor wat we als reguliere begeleiding in het onderwijs zien. Wat daar aanvullend op plaats kan vinden binnen en buiten de school en hoe we daarin de interactie met relevante stakeholders zien wordt verwoord in een begeleidingsplan.**

### 3.5 Onderwijsontwikkeling met breder portfolio

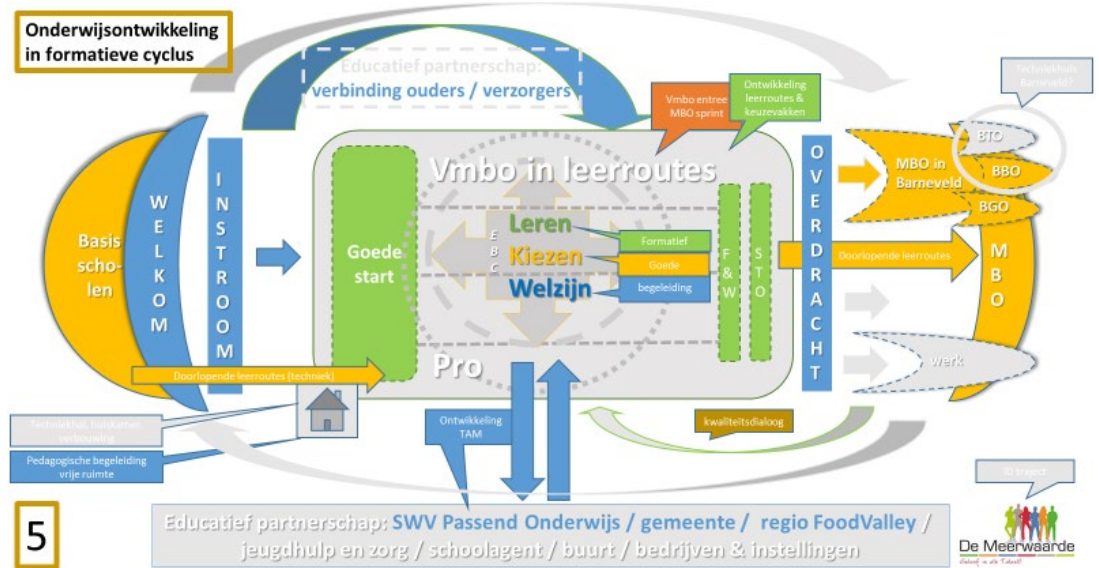
Het vierde perspectief betreft onderwijsontwikkeling bovenop ons bestaande portfolio. Het betreft hier onderzoek naar nieuwe kansen voor leerlingen in de doorlopende leerlijn via de variant van 'MBO-sprint'. En een vmbo-variant op de Pro-Entree voor leerlingen met een aantal van dezelfde kenmerken, maar die geen Pro-indicatie hebben ontvangen.



**Doelstelling: in 2022 en 2023 conform geformuleerde projectdoelen werken aan het onderzoek naar en de realisatie van MBO-sprint en VMBO-Entree.**

### 3.6 Onderwijsontwikkeling in formatieve kwaliteitscyclus

Het vijfde perspectief betreft de verdere inrichting van een intern kwaliteitsstelsel dat vanuit een formatief perspectief gericht is op het goede gesprek over goed onderwijs op de goede plek. In 2021 is een plan van aanpak opgesteld en



vanaf 2022 gaan we vanuit een pilot fase over naar bredere invoering en zullen we met behulp van kwaliteitsspiegels, peer reviews en didactisch coachen verder werken door onze beelden tegen elkaar aan te houden en al met elkaar en aan elkaar lerend, spiegelen op relevante data met een verhaal, formatief te werken aan onze gezamenlijke visie op goed onderwijs, goede begeleiding in de teams en leerroutes en wat voor de gezonde ontwikkeling van jongeren nodig is.

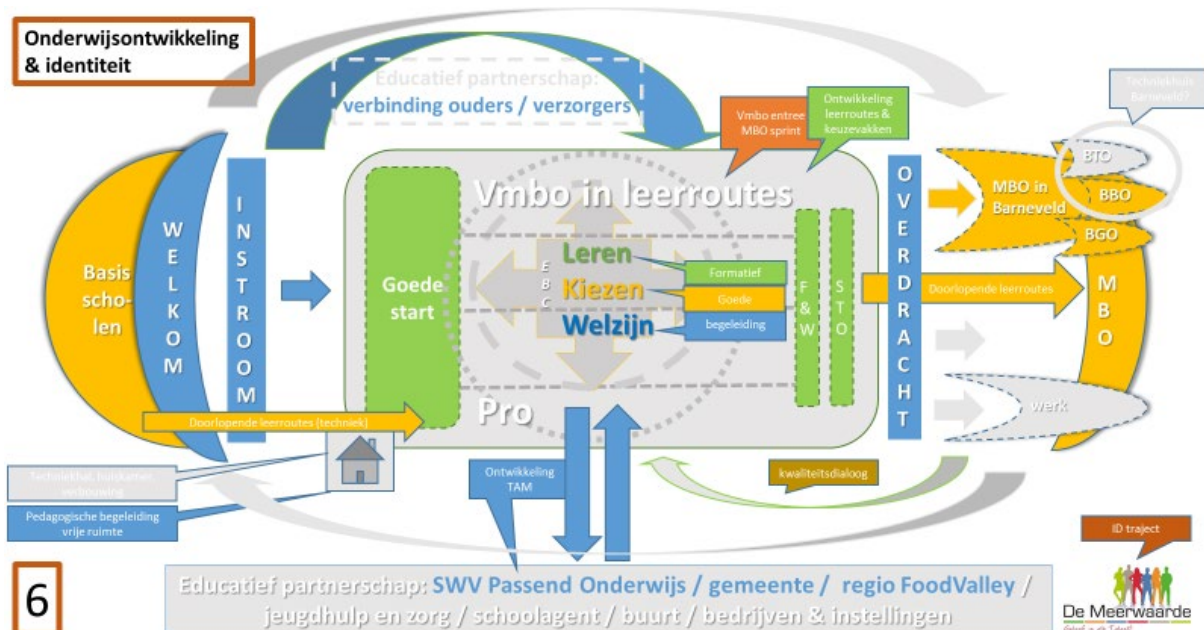
**Doelstelling: schoolbreed stapsgewijs en lerend conform de formatieve aanpak van kwaliteit gaan werken en daarin bijleren en waar nodig bijstellen.**

### 3.7 Onderwijsontwikkeling en identiteit

Het zesde perspectief betreft onderwijsontwikkeling en identiteit. We willen hier de komende jaren de dialoog over aan gaan. Wat betekent identiteit in het algemeen en christelijke identiteit in het bijzonder voor ons onderwijs op De Meerwaarde? We nemen de huidige kaders van statuten en benoemingsbeleid als uitgangspunt. We realiseren ons daarbij dat goed onderwijs niet komt uit het onderwijssysteem, maar dat onderwijs gebeurt tussen mensen. Als onze opgave zo breed is als ‘wie wil je zijn en worden als mens’ dan wordt de vraag ‘wat is goed onderwijs’ dus ook mee bepaald door je beeld over ‘wat is het goede leven’ en ‘wie zouden we voor elkaar moeten zijn als mensen’. En dan kan het helpen iets meer een gezamenlijk beeld te hebben van wat identiteit is en hoe dat merkbaar wordt. Wat betekent dat bijvoorbeeld in je rol als mentor als een leerling met grotere vragen komt? Hoe doe je dat dan? Daarbij willen we respect willen hebben voor anders- of niet gelovigen en realiseren we ons dat er een kwetsbare en goede balans nodig is in elke relatie en des te meer in een pedagogische relatie. Zo willen we – in dialoog dus met elkaar – verkennen welke kansen en uitdagingen er zijn rond identiteit in het algemeen en christelijke identiteit in het bijzonder.

We kiezen met deze benadering nadrukkelijk voor een dialoogmodel waarbij we met elkaar uitwerking en invulling geven op een manier waarop er tegelijkertijd relevante inhoudelijke onderwerpen kunnen worden geagendeerd en waarbij tegelijkertijd de dialoog die dan volgt wordt gekenmerkt door aandacht, zorgvuldigheid, ruimte, verdieping en respect.



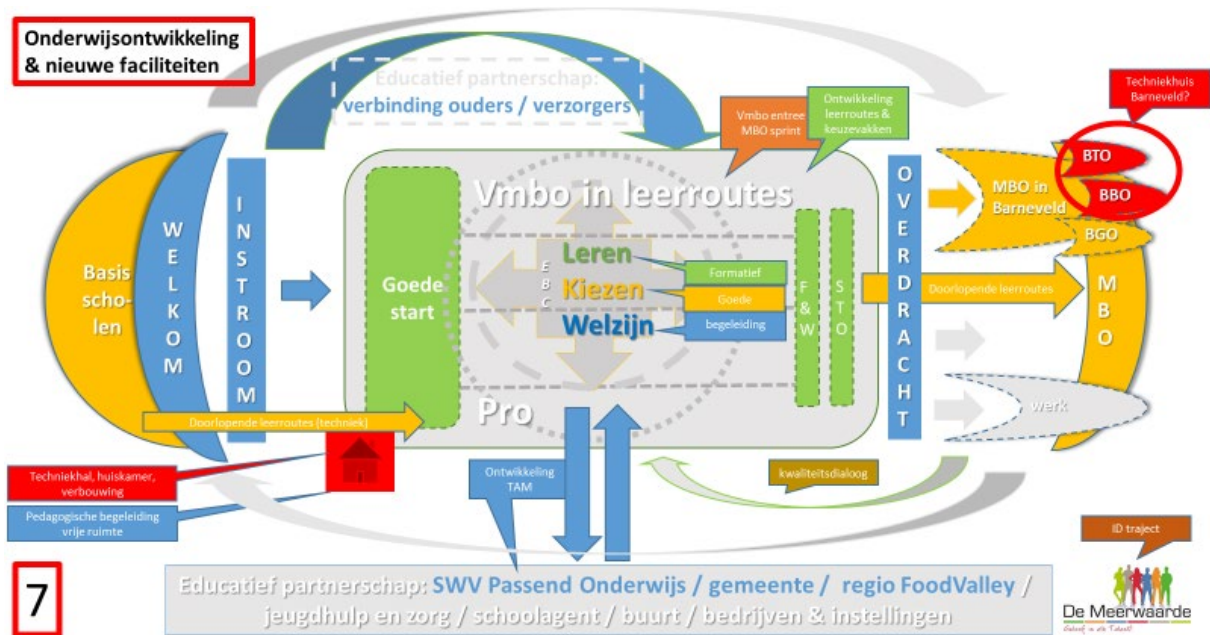


**Doelstelling: middels een dialoogmodel gesprek aangaan over onderwijs en identiteit op De Meerwaarde. Herijkmoment voor wat de dialoog heeft opgeleverd in 2024.**

### 3.8 Onderwijsontwikkeling en nieuwe faciliteiten

Het zevende perspectief betreft onderwijsontwikkeling en nieuwe faciliteiten. In 2022 richtten we ons op oplevering en ingebruikname van de Techniekhal, de huiskamer en de heringerichte delen in het bestaande gebouw. We reserveren vanuit het nieuwbouwbudget nog een jaar lang budget voor zaken die we bij de ingebruikname tegen komen. Vanuit het resterende duurzaamheidsbudget onderzoeken we mogelijkheden voor het verlengen van de duurzaamheidsmaatregelen in het hoofdgebouw en de techniekhal naar de kassen (werknaam: verlengde warmtepomp) en onderzoeken ook de mogelijkheden voor de plaatsing van extra zonnepanelen.

De gezamenlijke visievorming met BTO en BBO rondom de inhoudelijke samenwerking en eventuele gezamenlijke huisvesting kan met alle betrokken partners (MBO Amersfoort, Hoornbeek College, BTO, ReVaBo, Bouwmensen en De Meerwaarde) best een uitdaging zijn, maar vanuit de inhoudelijke doelen dat we leerlingen extra kansen bieden in de techniek, met daarbij aanvullend op de huidige situatie meer mogelijkheden op het snijvlak van bouw en overige technische opleidingen middels cross-overs voor duurzaamheid en energietransitie en minder kans op uitval voor leerlingen maakt het zeker de moeite waard ons hiervoor te blijven inspannen en waar nodig processen te faciliteren. Tegelijkertijd is het proces gebaat om tot heldere keuzes te komen en hebben we voor BBO een spannende huisvestingsopgave waarbij ons beroep op de gemeente Barneveld rondom de Zonnebloemstraat zijn houdbaarheidsdatum heeft bereikt. Met BTO en BBO komen we daarom in 2022 tot definitieve visievorming voor huisvesting van BBO en BTO in het Techniekhuis Barneveld. Realisatie uiterlijk in 2023. Anders zullen we moeten schakelen op alternatieven.



**Doelstelling: ingebruikname nieuw- en verbouw aan de Rietberglaan in 2022. Duurzaamheidsonderzoek kassen en extra zonnepanelen. In 2023 realisatie Techniekhuis Barneveld.**

### 3.9 Reguliere planvorming directie, leerplan, leerroutes, teams, vakgroepen

#### Onderwijs

Jaarlijks maakt de onderwijsdirectie een jaarplan waarin vanuit de visie van het schoolplan de planvorming wordt vertaald naar het onderwijs en richting en kaders worden aangegeven voor de planvorming in de teams en vakgroepen. In het jaarplan worden de opbrengsten vanuit de opgeleverde projecten waar nodig vertaald in duidelijke kaders voor de leerroutes. 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 leerrouteplannen wordt de planvorming uitgewerkt van de gewenste ontwikkelingen in de leerroute en de teams, op basis van de visie, zoals verwoord in dit strategisch beleidsplan/schoolplan, het Leerplan, het directiejaarplan én de resultaten van de kwaliteitszorg.
- In de vakgroepplannen worden op basis van de gewenste ontwikkelingen in de leerroutes en het vakgebied en op basis van resultaten uit kwaliteitsevaluaties de planvorming voor de vakgroep verder uitgewerkt.

De keuzes rondom de verdere ontwikkeling van het leerplan en de leerrouteplannen worden cyclisch op jaarbasis opgepakt.

#### Bedrijfsvoering

Hoofddoelstelling van het integrale bedrijfsvoeringplan is om de bedrijfsvoering meer aansluitend op het primaire proces onderwijs te laten functioneren. In de planvorming wordt opgenomen hoe we de P&C cyclus inzetten voor ontwikkeling, 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 verder de doorontwikkeling van het veiligheidsteam, informatiebeveiliging en privacy (IBP) en het verder ontwikkelen van de verbindende aanpak van projectmatig creëren.

Voor 2022 zijn (naast onderwerpen die elders in het SBP benoemd) de belangrijke speerpunten voor doorontwikkeling:

- vanuit de visie op onderwijs en begeleiding verder expliciteren van financiële keuzes en het inrichten van een daarop aansluitende interne financiële verdeelstructuur die leidt tot meer zicht op en eigenaarschap bij te maken inhoudelijke keuzes met financiële impact;
- het expliciteren van hoe in de belangrijkste processen de aansluiting tussen onderwijs en ICT wordt vormgegeven, zowel beleidsmatig als operationeel, en welke rollen daarin informatiemanagement, de ICT-afdeling en de gebruikers hebben qua onderlinge afstemming;
- het opzetten van een herijkt communicatieplan.

**Doelstelling: doorontwikkelen aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsvoering. Qua financiën, ICT en middels het opstellen van een herijkt communicatieplan.**

### 3.10 Waarom meedoen met De Meerwaarde?

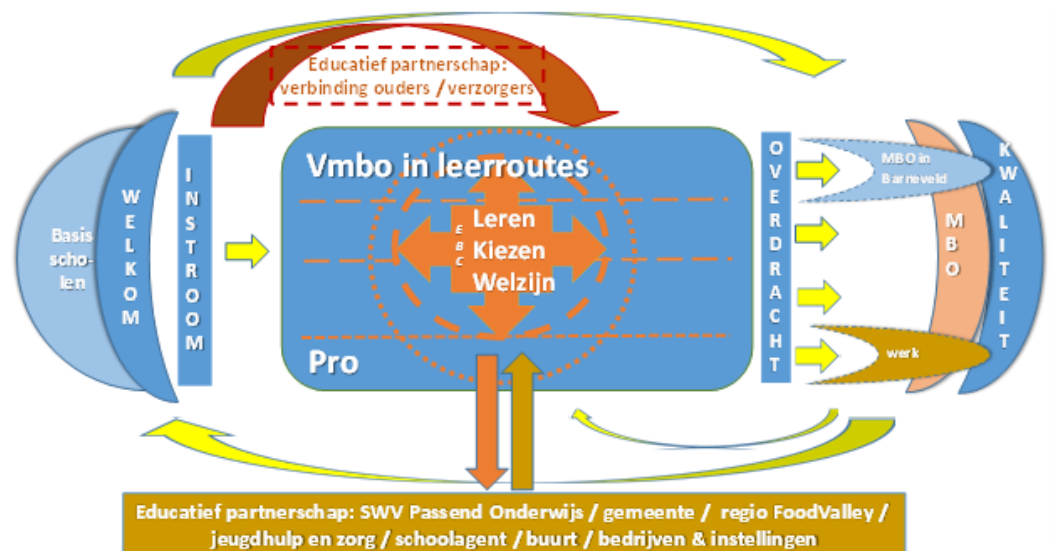
Uit de FilosoVISIE wordt duidelijk dat De Meerwaarde een op ontwikkeling gerichte leergemeenschap wil zijn. Inhoudelijk wordt waar mogelijk ingespeeld op relevante maatschappelijke thema's. We gaan daarbij uit van het basisprincipe dat in een gezonde situatie iedereen ontwikkelingsgericht is. De interne 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.

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 vroegschoolse educatie, het primair onderwijs, de VO-scholen en de gemeente (platform Jeugd). We zoeken aansluiting op de preventieve jeugdagenda en de JGZ vanuit zowel de school als het samenwerkingsverband Passend Onderwijs als in de regio FoodValley waarin we actief participeren.

We investeren gericht in onze relaties met bedrijven en instellingen. Daarbij zien we na de start van BTO Barneveld en BGO Barneveld nieuwe kansen voor intensievere samenwerking met bedrijven en instellingen in zowel de bouw als voor zorg & welzijn.

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 en met de buurt via de buurtplatforms.



Onze visie op stakeholders is in de bijpassende afbeelding tot uitdrukking gebracht.

We hebben de afgelopen jaren via de bijeenkomst Samen Broeden en het opzetten van 'binnenringen' per sector ons stakeholdersbeleid geïntensiveerd en zetten deze in voor de agendering van relevante maatschappelijke thema's.

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

## 4 Onderwijs, begeleiding, ondersteuning en veiligheid

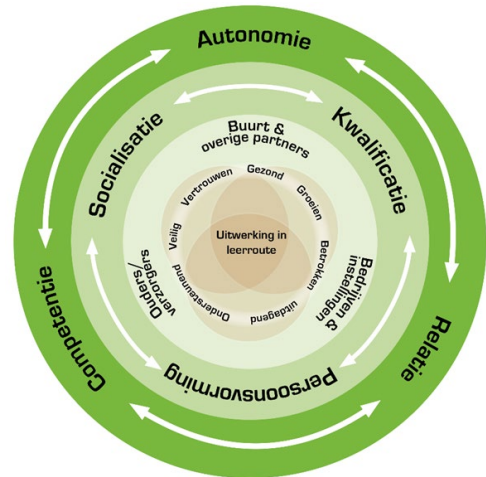
### 4.1 Pedagogisch kader

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

In het Leerplan staan ook onze leidende principes geformuleerd die formuleren hoe we naar onze leerlingen willen kijken. We willen de ogen van onze leerlingen laten stralen door:

1. te zien wie ze zijn;
2. hen ruimte te geven;
3. eerlijk te zijn;
4. hen verantwoordelijkheid te geven;
5. met hen samen te werken;
6. hen op Jezus te wijzen.

Ons pedagogisch en didactisch handelen is in dit alles duidelijk ontwikkelingsgericht, dat wil zeggen dat de ontwikkeling van de leerling centraal staat.

**Doel: vanuit pedagogisch kader in leerplan uitwerking naar de leerroutes**



## 4.2 Leerplan

Het Leerplan (LINK) beschrijft op welke manier onderwijsdoelen 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 FilosoVISIE en het pedagogisch kader van De Meerwaarde. Het Leerplan wordt in de visievorming jaarlijks (in de P&C-cyclus) aangevuld en als zodanig steeds verder uitgewerkt. Deze uitwerking zal met de keuze voor nieuwe leerroutes deels schoolbreed in het leerplan kunnen worden beschreven en deels als er leerroute-specifieke uitwerkingen zijn in het leerrouteplan.



**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 Kwaliteitsbenadering

Kwaliteit van onderwijs gaat ons allemaal aan het hart. We zijn er allemaal op betrokken. Maar wat is kwaliteit van onderwijs eigenlijk? Wat vinden we goed onderwijs? In het schooljaar 2020-2021 is op De Meerwaarde een start gemaakt met ontwikkeling van kwaliteit(szorg) waarbij de dialoog de basis is voor het ontwikkelen van een neus voor kwaliteit: we stellen een oordeel uit en onderzoeken samen betekenis. Door het voeren van de dialoog op alle niveaus in de organisatie ontstaat gedeelde betekenis en dus kwaliteit.

Bij de dialoog betrekken we beschikbare data uit bijvoorbeeld Vensters en uit het jaarlijkse tevredenheidsonderzoek dat wordt afgenomen onder alle leerlingen en hun ouders en het personeel. Verbeterpunten uit het kwaliteitsbeleid worden opgenomen in de reguliere planvorming (zie paragraaf 2.2).

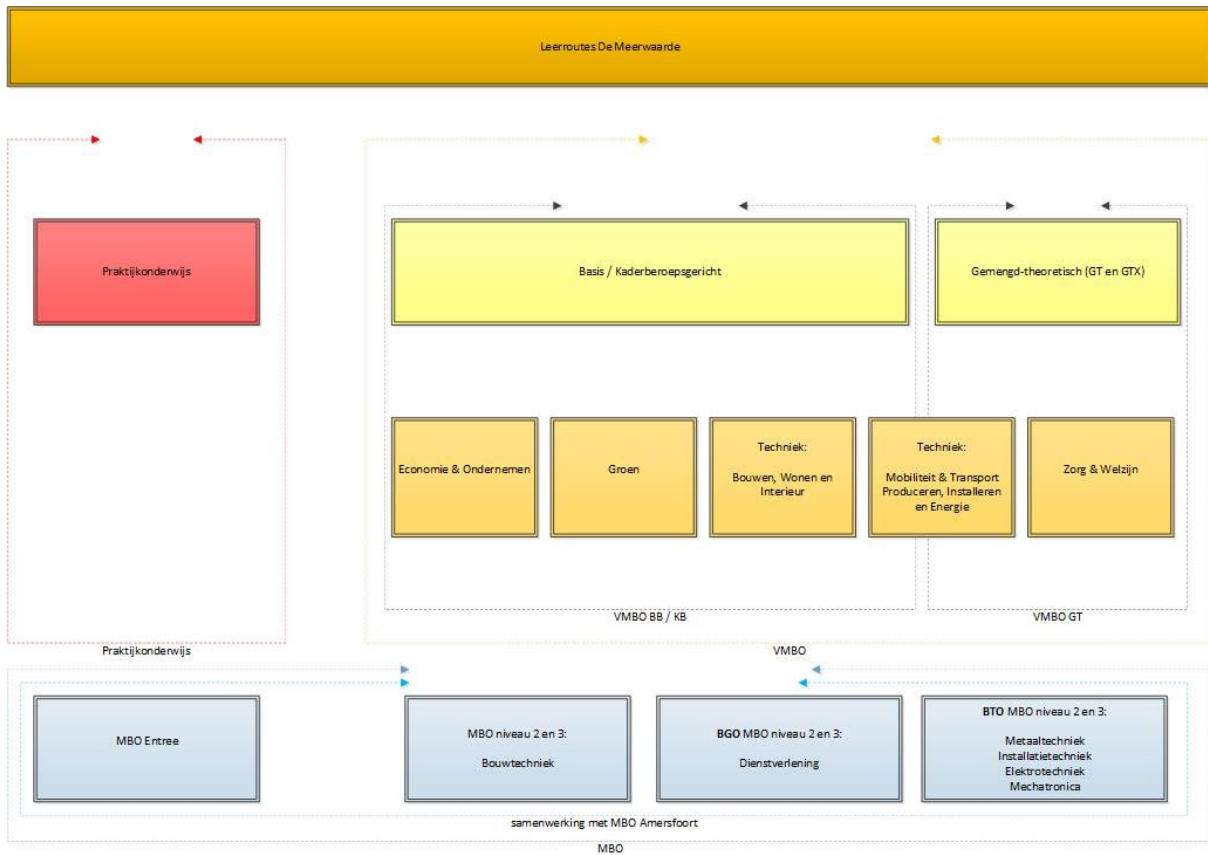
Onderdeel van het kwaliteitsbeleid op het niveau van het College van Bestuur is ook de collegiale bestuurlijk visitatie. Ook in het intern toezicht van de Raad van Toezicht staat het gesprek over kwaliteit op de agenda. De Raad en het College van Bestuur bepalen hun interactie aan de hand van het Code Goed Onderwijs Bestuur VO, de Code Goed Toezicht 1.0 van de VTOI-NVTK en vanuit het perspectief van waardengedreven 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 ingericht op het intern toezichtskader waarbij jaarlijks specifieke aandachtspunten kunnen worden benoemd.

**Doel: een gezamenlijk beeld ontwikkelen op wat goed onderwijs is en zo de ontwikkeling van een formatieve cultuur op De Meerwaarde te ondersteunen.**



## 4.4 Leerroutes

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



FIGUUR 2 LEERWEGEN OP DE MEERWAARDE

We werken toe naar leerroutes zoals dat in het volgende concept-overzicht is afgebeeld. Daarbij vindt voor Entree (vmbo) een verkenning plaats met MBO Amersfoort en worden de keuzevakken via een project in beeld gebracht. Belangrijk bij de afstemming van de leerroutes is dat leerlingen vakken op een ander niveau kunnen volgen.

Leerjaar	PrO	Entree (PrO)	Entree (vmbo)	BEROEPSGERICHT (Basis/Kader)					GL (Nieuwe Leerweg)				
1	GOEDESTART	x	x	GOEDE START B/K					GOEDE START GT(x)				
2	PrO	x	x	1 profiel van je keuze met 2 switchmomenten					1 profiel van je keuze met 2 switchmomenten				
3	PrO	x	Voorber. Entree	ZW++	Groen++	Techniek++	Ec++	MVI?/HBR?/???	ZW++	Groen++	Techniek++	Ec++	MVI?/D&P?/HBR?
4	PrO	Entree	Entree	ZW++	Groen++	Techniek++	Ec++	MVI?/HBR?/???	ZW++	Groen++	Techniek++	Ec++	MVI?/D&P?/HBR?
5	PrO	Entree											

## 4.5 Ondersteuning en begeleiding, het Expertise- en Begeleidingscentrum (EBC)

Ondersteuning 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 Expertise- en Begeleidingscentrum (EBC) een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling, organisatie en uitvoering van allerlei vormen van ontwikkeling, ondersteuning en begeleiding. Dat begint al ruim voordat leerlingen op De Meerwaarde beginnen. In het proactieve contact met basisscholen wordt via de werkgroep 'Welkom' zorggedragen voor een zo'n warm mogelijke overdracht van leerlingen vanuit de tachtig toeleverende scholen in het PO aan De Meerwaarde. Hebben geplaatste leerlingen extra ondersteuning nodig dan vindt de begeleiding van zowel de interne leerlingbegeleiding als de samenwerking met externen op het terrein van regionale zorgstructuur en jeugd-(gezondheid)zorg plaats vanuit het EBC. Bovendien vindt vanuit het EBC vanuit het perspectief van passend onderwijs niet alleen directe ondersteuning bij het leren plaats (dyslexie en dyscalculie), maar is het EBC ook betrokken bij de processen van passend onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg.

Het EBC is kortom het interne Expertise- en Begeleidingscentrum voor alle vragen die te maken hebben met het aanbieden en ontwikkelen van passend onderwijs. Binnen de begeleiding onderscheiden we:

1e lijn: dagelijkse begeleiding binnen het team

2e lijn: specifieke begeleiding door EBC

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

Het EBC werkt (zie ook 3.4 onderwijsontwikkeling met eigen visie begeleiding) in de 1<sup>e</sup> lijn toe naar meer begeleiding (systemisch werken) in de teams waarbij de onderwijscontext centraal staat. Met een onderzoek (waar ook het lectoraat Jeugd van hogeschool Windesheim bij betrokken is) naar onderwijs en jeugd willen we kijken naar het versterken van de onderwijscontext en van daaruit bouwen aan 'passend onderwijs' in plaats van een benadering vanuit de individuele leerling.

Voor meer specifieke en/of individuele begeleiding en ondersteuning van leerlingen werkt het EBC in principe 'vraaggestuurd' zonder dat 'verantwoordelijkheid wordt overgenomen'. 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 EBC 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.

#### 4.5.1 Kerntaken

##### *Leerlingbegeleiding*

De leerlingbegeleiding omvat de volgende aandachtsgebieden:

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

##### *Systeembegeleiding*

Naast de leerlingbegeleiding verzorgt het EBC 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*

Voor de instroom vanuit de Internationale Schakelklas (ISK)-school in Barneveld is naast het instroomprogramma ook aandacht voor NT2 en is er een specifiek arrangement gericht op het inhalen van taalachterstand en extra ondersteuning bij het leren vanuit het Samenwerkingsverband POBV beschikbaar.

## 4.6 Veiligheid

Op De Meerwaarde werken we met een functionele veiligheidsorganisatie, waarbij de betrokken collega's van verschillende afdelingen met diverse onderliggende aandachtsvelden werken aan een veilige school en omgeving voor leerlingen, personeel en derden. De veiligheidsorganisatie wordt geleid door de directeur bedrijfsvoering.

De veiligheidsorganisatie werkt aan een overkoepelend veiligheidsplan. Dit omvat mede alle Arbo gerelateerde zaken. In de P&C cyclus wordt opgenomen dat jaarlijks een planning van resultaten wordt gedefinieerd en geëvalueerd. De planning is gebaseerd op een cyclische risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E).

De veiligheidsorganisatie wordt enerzijds gevormd door functionarissen uit de onderwijsteams die verantwoordelijkheid dragen voor en het implementeren van de veiligheid in hun teams. En anderzijds uit de domein-experts van de Arbocommissie die verantwoordelijk zijn voor de goede facilitering m.b.t. advisering en mede-uitvoering.

In de Arbocommissie zijn meerdere domeinen opgenomen, waarvoor meerdere experts aanwezig zijn. Het gaat om fysieke veiligheid, sociale veiligheid, psychosociale arbeidsbelasting, BHV en digitale- en dataveiligheid. De domeinexperts zijn de kennisdragers van wet- en regelgeving en best practices. Met deze kennis zijn zij adviserend naar de onderwijs- en bedrijfsvoering organisatie. De beleidsmedewerker veiligheid is voorzitter van de Arbocommissie en wordt aangestuurd door de directeur bedrijfsvoering.

De fysieke veiligheid betreft die veiligheid die is gerelateerd aan het werken met veilige objecten (veilige zaagmachines, goed geventileerde ruimte, ergonomische bureaustoelen, e.d.) én het veilige gedrag van medewerkers en leerlingen. Deze aspecten vormen het werkterrein van de domeinexperts veiligheid en de uitvoering ervan vindt in samenwerking met de betrokkenen uit het onderwijs plaats. De domeinexpert BHV organiseert de kennis en vaardigheden van de BHV medewerkers en betreft de gehele school bij de geplande BHV oefeningen. De veiligheidsorganisatie werkt ook 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.

Crisissituaties worden opgepakt vanuit een apart crisisteam waar ook de schoolleiding in participeert. Alle voorbereidende activiteiten die het managen van een crisis verbeteren of een preventief effect geven voor een crisis worden wel vanuit de Arbocommissie georganiseerd. Als laatste veiligheidsterrein verdient digitale- en data veiligheid aandacht. Dit gaat om bijvoorbeeld bescherming van persoonsgegevens, informatieverstrekking en privacywetgeving.

Daarnaast kennen we een klankbord-team die bestaat uit teamleiders uit de leerroutes (iedere leerroute één) en EBC. Dit team is een klankbord voor de uitvoering van de veiligheidsorganisatie en doet verbetervoorstellen aan de directeur bedrijfsvoering.

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

Verbeterplannen in de veiligheid starten met de totstandkoming van de RI&E en een bijhorend Plan van Aanpak. De domeinexperts van de Arbocommissie dragen samen met de benoemde medewerkers uit het onderwijs gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de totstandkoming ervan. Het Plan van Aanpak dient volgens wet- en regelgeving te zijn goedgekeurd door een externe bevoegde partij; de domeinexperts dragen hier zorg voor.

#### *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 bedoeld als een 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 SOP<sup>3</sup> van onze school geven wij aan hoe de ondersteuning in onze school is vormgegeven.

#### 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 PrO<sup>4</sup> 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.

---

<sup>3</sup> [Klik hier om het SOP VMBO te openen.](#)

<sup>4</sup> [Klik hier om het SOP PrO te openen.](#)

## 4.9 Beleid PrO

In 2019 is in lijn met filosoVISIE, leerplan en het beleidsplan van de sectorraad Praktijkonderwijs gewerkt aan beleids- en planvorming ('dashboard') waarin de ambities, de opbrengsten en de uitdaging van PrO verwoord staan. Onderliggende doelstelling blijft dat leerlingen uitstromen naar MBO en regulier werk. In het 'dashboard' staat beschreven wat daar voor nodig is en welke mijlpalen we zien. Ook zal met betrekking tot ondersteuning de interne samenwerking met het EBC verder worden uitgewerkt.

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

## 4.10 Beleid MBO

In het programma Sterk Beroepsonderwijs wordt gekeken naar de samenwerking vmbo-mbo-arbeidsmarkt. We zijn daar als De Meerwaarde op verschillende manieren al actief in.

De Meerwaarde is voor een aantal opleidingen uitvoerende partij voor MBO Amersfoort voor het aanbod van MBO in Barneveld. In samenwerking met MBO Amersfoort is gezien de doelgroep en de mogelijkheden voor levensecht leren voor Barneveld ingestoken op een hybride onderwijsconcept van lerend werken en werkend leren in bedrijf of instellingen. Met dit concept dat in nauwe samenwerking met bedrijven en instellingen wordt aangeboden krijgen studenten een uitgelezen kans om op basis van beroepstaken in een levensechte omgeving opgeleid te worden.

In september 2019 is de Barneveldse Techniek Opleiding (BTO), een coöperatieve vereniging met zo'n zeventig lidbedrijven en een eigen opleidingscentrum, met dit nieuwe concept gestart voor de MBO BBL-opleidingen in metaal, mechatronica, elektro- en installatietechniek. In BTO wordt ook samengewerkt met het Hoornbeek College. We participeren bestuurlijk in BTO en waar mogelijk ondersteunen we BTO in de visie ontwikkeling rondom pedagogisch klimaat en de begeleiding van talenten.

In 2020 hebben we voor de MBO BBL Bouwopleidingen in Barneveld (werknaam BBO) een eerste visie geformuleerd vanuit een samenwerking met MBO Amersfoort, Bouwmensen Amersfoort en ReVaBo Oosterbeek. Daarbij is het streven zelfs dat op termijn de technische mbo-opleidingen die we in samenwerking met BTO en BOB aanbieden in een gezamenlijk 'Barnevelds Techniekhuis' kunnen worden aangeboden.

In 2020 is ook de Barneveldse Gezondheidszorg Opleiding (BGO) gestart. Met dit initiatief worden twee voor Barneveld nieuwe fulltime studierichtingen aangeboden: 'Verzorgende IG' en 'Maatschappelijke Zorg'. Dit als aanvulling op de bestaande MBO-studierichting 'Helpende Zorg' die al in Barneveld te volgen was. De opleiding wordt vormgegeven in nauwe samenwerking met Neboplus. We willen met een ontwikkelingsgericht scenario starten met ouderenzorg op een bestaande locatie van Neboplus maar direct vanuit een bredere visie werken zodat in het concept ruimte is om de opleiding op termijn breder in te vullen, onder andere bijvoorbeeld inclusief kinderopvang. Daarbij wordt onderzocht wat de mogelijkheden zijn in de woonzorgzone in de nieuwe Barneveldse wijk Bloemendal. Bij dat deel van het onderzoek is ook de woningbouwcorporatie Barneveld betrokken.

**Doel: realisatie en uitbouw van levensechte MBO-opleidingsconcepten in Barneveld waar studenten werkend leren en lerend werken in nauwe samenwerking en afstemming met betrokken bedrijven en instellingen (2022 en verder).**

## 5 Organisatie

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, alle externe stakeholders zoals de bedrijven en instellingen waarmee we samenwerken. Daarom hechten we aan een open professionele leercultuur, aantrekkelijk en duurzaam 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 en ondersteuning

De Meerwaarde wil een op ontwikkeling gerichte leergemeenschap zijn en worden. Daarbij is het van belang dat het HR-beleid aansluit bij de interne en externe ontwikkelingen. Samengevat richt het HR-beleid zich op:

##### **Aantrekkelijk werkgeverschap**

Bij interne ontwikkelingen en de invulling van vacatures merken we een toenemende spanning ontstaan tussen de gevolgen van het landelijke lerarentekort en onze wensen om nu en in de toekomst kwalitatief onderwijs te geven. Het wordt regulier steeds moeilijker om vacatures voor docenten kwalitatief goed in te vullen. Ook voor de flexpool is een tekort merkbaar. Daarom is het van belang dat we intern en extern duidelijke kansen voor ontwikkeling van collega's bieden en nog meer zichtbaar maken hoe we een op ontwikkeling gerichte leergemeenschap zijn. Het werving en selectiebeleid zal zich daarbij meer richten op de werving van zij-instromers. Naast de reeds bestaande media die gebruikt worden voor werving en selectie zal ook worden geadverteerd in vakbladen. Ook zal actief geprobeerd worden om hybride docenten te werven. We zullen doelgerichte activiteiten organiseren zoals "een avond over werken op De Meerwaarde" waarin De Meerwaarde zich positioneert als aantrekkelijk werkgever door ook meer de visie en de ontwikkelingsgerichte kant van De Meerwaarde en de kansen die daarin ontstaan voor betrokken professionals te gaan benoemen. Daarbij zullen we bij de interne en externe werving extra rekening houden met wat voor de realisatie en borging van de ontwikkelingen van de leerroutes en de strategische projecten aan competenties nodig is. Dit zal vervolgens duidelijker doorvertaald worden naar de profielen van de docent (LB/LC/LD).

Om medewerkers nieuwe uitdagingen en ontwikkelingsmogelijkheden te blijven bieden zal er in de ontwikkelgesprekken aandacht besteedt worden aan horizontale- en verticale loopbaanpaden en interne mobiliteit.

Om de periode van niet ingevulde vacatures te overbruggen zullen we zo beperkt mogelijk maar waar nodig gebruik maken van uitzendbureaus.

##### **Een open-professionele cultuur**

Passend bij de professionele rol van onze medewerkers zijn we steeds bezig om het onderwijs aan onze leerlingen nog beter te maken. We hebben al mooie stappen gezet op weg naar een open professionele leercultuur. De onderwijstafels, studiedagen en ontwikkeldagen worden ingezet om medewerkers uit te dagen, om actief inhoudelijk mee te denken en zich te ontwikkelen. De methodiek van het projectmatig creëren wordt ingezet om vanuit een waarderende kijk



professioneel te sturen op gezamenlijke betrokkenheid en een gemeenschappelijk perspectief bij concrete ontwikkeling. Met de invulling van ontwikkeldagen aan de hand van de ontwikkelagenda's die we organisatiebreed, in de leerroutes en op team- of vakgroepniveau steeds explicieter maken, zetten we een volgende stap. Dat vraagt een ander type leiderschap in de sturing en het doordenken van ontwikkelprocessen. Vanuit HR zal ondersteuning worden geboden om op basis van de vastgestelde leiderschapsvisie, vanuit de verschillende rollen (bestuur, directie, teamleiders en vakgroepleiders) te werken aan leiderschapsontwikkeling. Dat betreft ook de ontwikkeling van leidinggevend in het voeren van waarderend onderzoekende gesprekken.

De komende periode zal vanuit het project Meerwaardeacademie de visie op leren en ontwikkelen binnen een huisacademie verder richting geven aan de ontwikkeling van een kenniscentrum waar alle vormen van individueel en collectief leren en van formeel en informeel leren met elkaar in verbinding komen. Door deze visie aan te laten sluiten bij de ontwikkelingen in de school en behoeftes van de medewerkers zal de professionele leercultuur verder versterkt worden. Daarbij zal de nadruk liggen op de professionele dialoog, waarderend onderzoeken en collectief leren. Samen met het EBC zal gewerkt worden aan het goed neerzetten en inrichten van De Meerwaarde Academie op basis van deze visie. Ook zal de komende periode de samenwerking met het EBC meer expliciet gemaakt worden door de ontwikkelagenda's van HR en EBC wat betreft ontwikkeling van de medewerkers verder op elkaar af te stemmen en te borgen.

### **Duurzame inzetbaarheid**

We vinden het belangrijk dat medewerkers fit, weerbaar en gezond blijven. vitaliteit staat dan ook hoog op de agenda. Op het gebied van duurzame inzetbaarheid faciliteert De Meerwaarde al diverse HR-instrumenten op het gebied van ontwikkeling, opleiding, loopbaan, psychosociale arbeidsbelasting en gezondheid. De komende periode zal het duurzame inzetbaarheidsbeleid worden beschreven. Verder zullen we komend jaar een periodiek medisch onderzoek aanbieden en wordt een vervolg gegeven aan de preventiegesprekken.

### **Deelname aan een opleidingsschool**

Onze inzet is vanaf 2022 deel te nemen aan een opleidingsschool met diverse christelijke VO-scholen en met betrokkenheid van De Driestar en de CHE. Daartoe is in 2021 een samenwerkingsovereenkomst gesloten met de werknaam CAOS (Christelijke Academische Opleidingsschool). Ook is de subsidieaanvraag verzonden en kunnen we feitelijk bij honorering van de aanvraag van start. Wordt de aanvraag niet gehonoreerd dan is onze inzet toch tot realisatie van een opleidingsschool te komen en zullen we ons beraden op mogelijke alternatieven.

**In 2022-25 wordt de uitwerking van het Strategisch HR-beleidsplan verder ingevuld door actieve werving, doelgerichte positionering van De Meerwaarde middels wervingsactiviteiten, ontwikkeling van leidinggevend, in 2022 verder praktische uitwerking te geven aan een visie op leren en ontwikkelen mee door het project De Meerwaarde Academie en deelname aan een opleidingsschool en verder in te zetten op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.**

## **5.2 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:

<b>Functie</b>	<b>Totaal aantal</b>	<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>
<b>Bestuur</b>	1	1/100%	0/0%
<b>Directie</b>	3	2/66,7%	1/33,3%
<b>Teamleiders</b>	11	7/63%	4/37%
<b>Staf</b>	5	3/60%	2/40%

### 5.3 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. Ouders/verzorgers van nieuwe leerlingen worden voor het eerste schooljaar uitgenodigd op De Meerwaarde. In de aanvang van het eerste leerjaar worden in het algemeen huisbezoeken afgelegd en vindt een startgesprek plaats. De voortgangsgesprekken worden in toenemende mate vanuit de driehoek ingevuld. Belangrijk naast reguliere contacten, ouderavonden en dergelijke zijn verder 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 GMR<sup>5</sup> is vastgelegd hoe e.e.a. conform de afspraken in de cao functioneert.

### 5.4 Klachtenprocedure, klokkenluidersregeling, integriteitscode

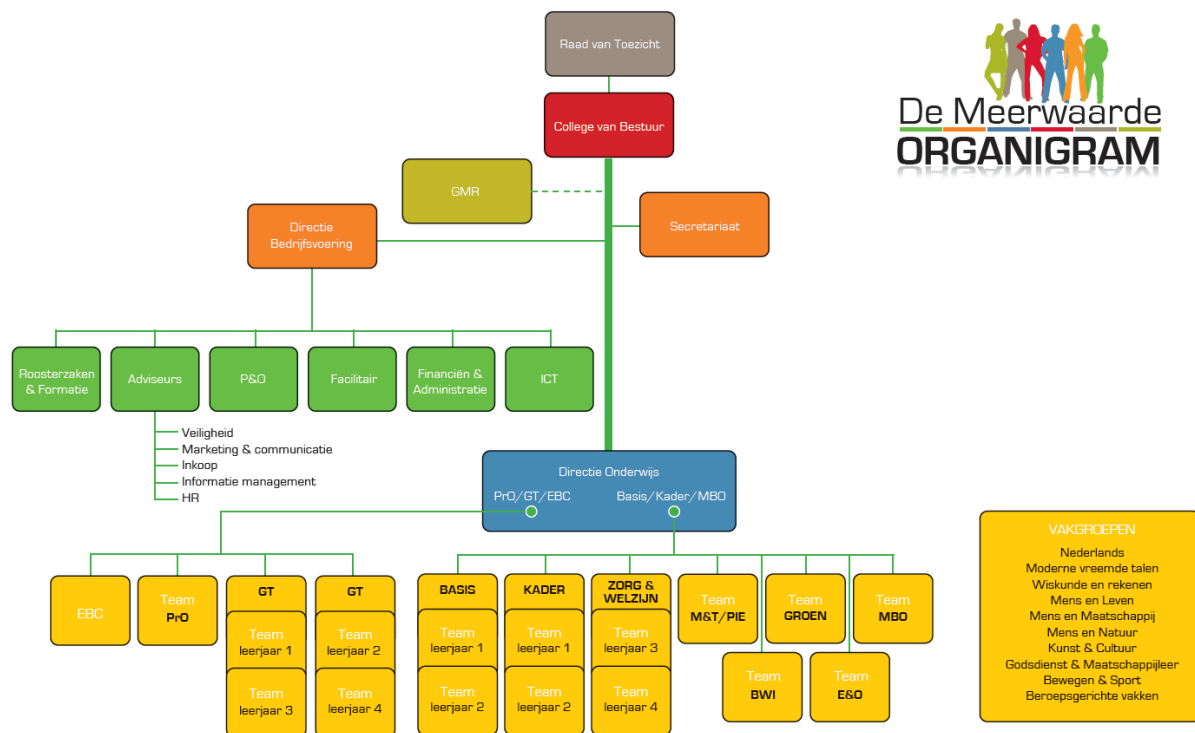
De Meerwaarde vindt een open cultuur waarin zaken besproken kunnen worden van groot belang. Maar dat kan nooit een garantie geven dat alles altijd goed gaat. De Meerwaarde heeft daarom een klachtenprocedure<sup>6</sup> vastgelegd in een klachtenregeling en is ook aangesloten bij de landelijke klachtencommissie. 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.

<sup>5</sup> [Klik hier om de statuten van de GMR te openen.](#)

<sup>6</sup> [Klik hier om de klachtenprocedure te openen.](#)

## 5.5 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.



FIGUUR 3 ORGANIGRAM

In het kader van onderwijskundig leiderschap zijn de leerroutes duidelijk gepositioneerd. Directeur en teamleiders van de leerroutes nemen (met onderscheiden rollen en verantwoordelijkheden) vanuit de nieuwe leiderschapsvisie gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de onderwijskundige aansturing voor de hele leerroute. De vakgebieden zijn per vmbo-leerroute gepositioneerd. De vakgroepen worden bij onderwijskundige ontwikkeling in de leerroute inhoudelijk adviserend betrokken en zijn verantwoordelijk voor de uitwerking van leerrouteplan naar de vakgroepen. Ook hier zullen we vanuit visie en leiderschap gezamenlijk sturen op verbinding, aansluiting en integratie.

Het EBC is tussen de leerroutes gepositioneerd, zie verder 4.4. Onder aansturing van de directeur bedrijfsvoering zijn een aantal bedrijfsvoerings- en stafdiensten gepositioneerd.

In de organisatie zijn sinds 2018 twee 'virtuele of functionele 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 2022 verdere uitwerking van de visie op het EBC en het vanuit leerplan, leerroutes, vakgroepen en teams cyclisch sturen op de onderwijsontwikkeling.**

## 5.6 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.

## 5.7 Beleid, financiën en verantwoording

Per kalenderjaar worden alle beleidsmatige en financiële stappen beschreven in een cyclus van planning en control<sup>7</sup>. 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.

### 5.7.1 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)begroting<sup>8</sup>. In de meerjarenbegroting is de impact van tijdelijke subsidies als Sterk Techniek Onderwijs en het Nationaal Programma Onderwijs duidelijk onderscheiden in de opstelling van de begroting en ook qua impact voor de komende jaren zichtbaar. De huidige prognose voor de leerlingengroei is minder gunstig dan eerdere jaren. Hoewel de reguliere instroom iets boven prognose ligt, blijkt in deze bijzondere COVID-tijd de zij-instroom lager dan andere jaren. We gaan voor de meerjarenbegroting uit van onze (defensief opgestelde) leerlingenprognose. Voor de komende jaren ligt er daarmee een duidelijke opgave om de kosten niet alleen evenredig te laten afnemen met de vermindering van het NPO-budget, maar ook met de afgenomen leerlingaantallen.

### 5.7.2 Jaarverslag

Per jaarschijf wordt van de voortgang van de cyclus verslag gedaan in een jaarverslag<sup>9</sup> 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).

### 5.7.3 Vermogensbeheer

In het Treasurystatuut<sup>10</sup> 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.

<sup>7</sup> [Klik hier om de cyclus planning en control te openen.](#)

<sup>8</sup> [Klik hier om de meerjarenbegroting te openen.](#)

<sup>9</sup> [Klik hier om het jaarverslag te openen.](#)

<sup>10</sup> [Klik hier om het Treasurystatuut te openen.](#)

#### 5.7.4 Risicomanagement

We vinden het van belang mogelijke risico's actief in beeld te houden. In onze begroting zit een paragraaf risicomanagement<sup>[1]</sup>. 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. Het plan is onderverdeeld in verschillende onderdelen.

Naast de genoemde risicoparagraaf uit de begroting worden verder onderscheiden AVG-IBP risico's, Fiscale risico's, Organisatie en Algemene Risico's. In 2019 en 2020 zijn de risico's en maatregelen van de eerste drie onderdelen vastgelegd. 2021 wordt het risicomanagementplan gecompleteerd. De risico inventarisaties worden cyclisch herhaald.

---

<sup>[1]</sup> [Klik hier om de paragraaf m.b.t. risicomanagement in de begroting te openen.](#)

## 6 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. <sup>11</sup>
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 <sup>12</sup> .
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.

<sup>11</sup> [Klik hier om de schoolgids te openen.](#)

<sup>12</sup> [Klik hier om het roosterbeleidsplan te openen](#) of ga naar Algemeen/Schoolplan/Roosterbeleidsplan op het personeelsportaal om het roosterbeleidsplan te openen.