

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2021-2024

Schoolplan



Versie	Datum	Auteur	Omschrijving
0.1	26-10-2020	Bert Brand	1 ^e concept
0.2	20-11-2020	Bert Brand	Aanvullingen en redactionele bewerking na MT bespreking
0.3	23-11-2020	S.G. Dorenbos	Opmaak aangepast
0.4	27-11-2020	Bert Brand	Tekst pedagogische begeleiding vrije ruimte aangepast
1.0	18-12-2020	N. van Donkelaar	Definitieve opmaak t.b.v. website na goedkeuring RvT en instemming GMR

Inhoudsopgave

1	Voorwoord	3
2	De filosoVISIE van De Meerwaarde	4
2.1	Identiteit	4
2.2	Onze missie, filosoVISIE en doelen	5
2.3	Gewenste ontwikkeling	6
3	Hoe we samen werken aan realisatie van de visie	7
3.1	Sturing via de leerroutes, via het EBC met expertisegroepen en overstijgende projecten.....	7
3.2	Planvorming directie, leerplan, leerroutes, teams, vakgroepen	11
3.3	Waarom meedoen met De Meerwaarde?.....	11
4	Onderwijs, begeleiding, ondersteuning en veiligheid	13
4.1	Pedagogisch kader	13
4.2	Leerplan	13
4.3	Kwaliteitsbenadering	14
4.4	Leerroutes.....	15
4.5	Ondersteuning en begeleiding, het Expertise- en Begeleidingscentrum (EBC).....	16
4.5.1	Kerntaken	16
4.6	Veiligheid	17
4.7	SOP (schoolondersteuningsprofiel) vmbo	18
4.8	SOP (schoolondersteuningsprofiel) PrO	18
4.9	Beleid PrO	19
4.10	Beleid MBO BBO	19
5	Organisatie	20
5.1	Personeelsbeleid	20
5.1.1	Uitwerking strategisch HRM beleid in beleidsstukken en ondersteuning	20
5.2	Kernwaarden heroverwegen	21
5.3	Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding.....	22
5.4	Interne stakeholders.....	22
5.5	Klachtenprocedure, klokkenluidersregeling, integriteitscode.....	22
5.6	Organisatiestructuur	23
5.7	Sponsoring.....	24
5.8	Beleid, financiën en verantwoording.....	24
5.8.1	Meerjarenbegroting	24
5.8.2	Jaarverslag.....	24
5.8.3	Vermogensbeheer	24
5.8.4	Risicomanagement.....	25
6	Bijlage I	26

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. Ik hoop dat u daarin onze betrokkenheid en gedrevenheid herkent. De gedrevenheid waarmee we elke dag in en buiten de school aan de slag zijn. Docenten, ondersteunende collega's en voor al ook de leerlingen. Ook in coronatijd. In de lokalen, op de lespleinen, in de kassen met de konijnen en de cavia's. De betrokkenheid voor de leerlingen. *"Hier is een slang, vindt u die eng? Die kan zo stil liggen omdat hij koudbloedig is, wist u dat?"* Gedrevenheid is soms zweten. Betrokkenheid is soms een lach en soms ook een traan. In de sporthal en buiten, met de hele klas (iedereen durft!) op de ATB over de Lindeboomsberg, de Steenenberg en de Galgenberg. Met verhalen over hoe het thuis is. Opa die al weken ziek is van corona met heftige koorts. Hij kan niet eens meer lopen. En even snel: *"Zie je die kuil, daar durf ik wel door heen. Nou ja... hij is wel diep, durf jij dat Bas?"*

Gedrevenheid en betrokkenheid die merkbaar is bij de talloze mentorgesprekken met ouders en verzorgers. Nu nog meer dan anders. Hoe we met educatieve partners in bedrijven en instellingen werken aan de realisatie van en ontwikkeling van onderwijs. Gewoon heel praktisch. De stageplek kan niet meer vanwege corona, wacht maar, we verzinnen samen wat anders.

Vorig jaar zijn we op De Meerwaarde met nieuwe leerroutes gaan werken. Gericht op brede vorming van en nieuwe kansen en keuzemogelijkheden voor onze leerlingen. Ook het Expertise- en Begeleidingscentrum (EBC) is met een vernieuwde visie opgestart. Vanuit die basis gaan we verder werken. Samen met een aantal projecten die in dit plan aan de orde komen biedt het prachtige kansen om behoorlijk integraal te werken aan verbindend, levensecht en toekomstgericht onderwijs.

Daarbij zijn we niet volmaakt, gaat niet alles volmaakt en werken we ook niet in een volmaakte context. De Meerwaarde is daarmee een school bijzonder als alle scholen. Zoals we actief onderdeel zijn van de samenleving zijn we ook een micro-samenleving op onszelf. Gericht op de ontwikkeling van leerlingen. De Meerwaarde vaart daarbij een 'verbindende koers' gericht op gezamenlijke groei en ontwikkeling. En we geven nooit 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.

Voor u ligt het Strategisch Beleidsplan 2021-2024 tevens schoolplan van De Meerwaarde. Als u opmerkingen heeft, ideeën of vragen, we zijn benieuwd naar uw reacties! Mail gerust naar: secretariaat@demeerwaarde.nl. Veel leesplezier!

Bert Brand
voorzitter College van Bestuur

Barneveld, 29 november 2019

2 De filosoVISIE van De Meerwaarde

2.1 Identiteit

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

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

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

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

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

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

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

2.2 Onze missie, filosoVISIE en doelen

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

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

We hanteren drie strategische doelen

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

Onze filosoVISIE is als volgt uitgewerkt:

Christelijk

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

Verbindend

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

Levensecht

Wij geloven dat onze impact op het leren van leerlingen het grootst is wanneer hun leeromgeving zo 'echt' mogelijk is. Daarom willen we, naast de 'werelden' van henzelf en elkaar, ook de werelden van bedrijven en instellingen in de regio voor onze leerlingen meer toegankelijk maken, door middel van bijvoorbeeld stages, leerwerkplekken, bedrijfsbezoeken en (gast)lessen. Daarnaast creëren we leersituaties op school, waarin leerlingen kunnen werken aan levensechte opdrachten, om zo bij de leerlingen de motivatie om te leren te versterken.

Naast werken aan vaardigheden willen we ook een oefenplaats en een leergemeenschap zijn voor de samenleving. Leerlingen ontdekken dat fouten maken mag en wat samenwerken betekent. Zo kunnen ze bouwen aan zelfvertrouwen en verantwoordelijkheid en ontdekken ze, in een steeds bredere leeromgeving, het echte leven en wie ze zelf zijn en kunnen worden.

Toekomstgericht

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

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

2.3 Gewenste ontwikkeling

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

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

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

We 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 Sturing via de leerroutes, via het EBC met expertisegroepen en overstijgende projecten

Nu we afgelopen jaar de leerroutes hebben opgestart en het Expertise en Begeleidingscentrum (EBC) hebben gepositioneerd kan dat gevolgen hebben op hoe we ontwikkelingen sturen. Binnen de leerroutes worden de contouren van waar we heen willen geschetst in dashboards, bij het EBC worden expertisegroepen zoals bijvoorbeeld rondom toetsbeleid en kwaliteitsontwikkeling opgestart en een aantal projecten zoals Goede Start, brede vorming en keuzebegeleiding zijn vanwege corona vervroegd opgeleverd en zullen een vervolguutwerking krijgen in een kerngroep voor het eerste jaar van de vmbo-leerroutes.

Daarnaast zullen een aantal zaken als project worden opgepakt. Waar elders in de beleving mogelijk bij het spreken over ‘projecten’ deze meer gekoppeld worden aan begrippen als ‘blauwdruk’ en ‘directief’, is er bij hoe we op De Meerwaarde projecten oppakken volgens de methodiek van projectmatig creëren juist het bieden van ruimte voor ieders inbreng inbegrepen. Hierdoor kunnen we ook tegelijkertijd ambitieus en ontspannen met elkaar werk maken van ontwikkeling. We weten de richting, we gaan het samen invullen, we hebben veel deskundigheid beschikbaar, we werken met betrokken professionals, wie het weet mag het zeggen, wat een rijkdom samen! Dat vooraf.

Bovenstaande is ook van belang voor het goed begrijpen van hoe we sturen op ontwikkeling vanuit dit Strategisch Beleidsplan. Enerzijds hebben we dus bij de beschrijving van de ontwikkelingen hieronder geprobeerd om zo precies mogelijk onze ambities te formuleren vanuit onze kennis en stand van zaken van dit moment, tegelijkertijd geldt dat de hele aanpak een soort van ontspannen disclaimer met zich meebrengt dat de richting staat, maar dat we er rekening mee houden dat de uitkomsten met de inbreng van ieders perspectief rijker en misschien ook wel verrassend kunnen zijn. Want dat is precies wat we willen. Zo proberen we een beetje ‘anders vast te houden’, recht te doen aan de professionele inbreng in leerroutes en expertgroepen en ook via de betrokkenheid die wordt gegenereerd met projectmatig creëren ontwikkelingen te ‘sturen’.

1 - Flexibel en wendbaar onderwijs

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. Onder flexibel en wendbaar onderwijs verstaan we onderwijs dat niet afhankelijk is van tijd of ruimte. 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 zal worden 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

Doelstelling: in 2021 is er een eerste visie opgeleverd, samen met een professionaliseringplan, basis content en andere toepassingen en is de basis van de infrastructuur op orde. Ook zijn er aanbevelingen voor wat nodig is voor een goed meerjaren-vervolg op alle vier deelgebieden en een plan van aanpak die kan worden meegenomen in de directieplannen 2021/22 en het Strategisch Beleidsplan en de Meerjarenbegroting 2022-2025.

2 - Kerngroep Goede Start

Het Leerplan en het Pedagogisch Kader leiden tot een nieuwe manier van kijken naar de leerling en zijn ontwikkeling. Dit vraagt een ander, verbindend en vernieuwd onderwijsprogramma voor leerjaar 1. Hoewel we onze ambities om als eerste de inhoud voor een onderwijsprogramma voor leerjaar 1 VMBO te gaan beschrijven zowel qua leerdoelen als leerinhoud zullen handhaven, zullen we het tempo van realisatie vanwege COVID-19 wat moeten aanpassen. Niettemin blijft de start van Goede Start in schooljaar 2021/2022 mogelijk blijft, we zullen de aanpak alleen meer vorm gaan geven via een groeimodel. 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 stapsgewijs gaan ontwikkelen. Daarbij moet rekening worden gehouden dat latere inzichten en ontwikkelingen weer een vertaalslag kunnen krijgen in eerdere jaren.

Doelstelling: in augustus 2021 starten we met Goede Start. In de jaarlijkse ontwikkelcyclus wordt vervolgens via het groeimodel Goede Start verder uitgewerkt.

3- Invulling keuzemogelijkheden leerroutes

Binnen de leerroutes is de ambitie om te onderzoeken of en hoe we extra keuzemogelijkheden kunnen bieden aan leerlingen. Voor dat onderzoek 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 gebeurd 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.

Doelstelling: in 2021 visie op keuzemogelijkheden in de leerroutes formuleren.

4 - Doorlopende leerroutes

De ambitie van De Meerwaarde is om passende opleidingen aan te bieden, om zo de doorstroom vanuit vmbo en Pro naar een vervolgopleiding zo soepel en succesvol mogelijk te laten verlopen. Om een soepele overgang van vmbo naar mbo te creëren, is er vanaf 1 augustus 2020 voor de scholen meer ruimte voor het aanbieden van een doorlopende leerlijn vmbo-mbo. De ambitie is dat jongeren in elke regio, op elk niveau terecht kunnen in doorlopende routes vmbo tot en met mbo.

Een doorlopende leerroute is een gezamenlijk onderwijsprogramma vanaf de bovenbouw vmbo tot en met een mbo-diploma (niveau 2, 3 en 4), waarbij het onderwijs verdiept, versneld of verrijkt kan worden. Jongeren mogen het vmbo-examen spreiden over de eerste drie leerjaren van de doorlopende leerroute en het wetsvoorstel voorziet in een geïntegreerde route vmbo-basisopleiding, waarin een mbo-2 diploma kan worden behaald zonder dat het vmbo diploma wordt behaald. Kortom hier liggen kansen en is er ruimte om doorlopende routes vorm te geven. Momenteel lopen er al een aantal initiatieven, die kunnen verdere doorgang vinden, worden in de waarderend onderzoekende aanpak meegenomen en op termijn ingebed in een bredere visie.

Doelstelling: in 2021 vindt intern en bij relevante educatieve partners een verkenning plaats naar de mogelijkheden qua aansluiting vmbo-mbo. Vanuit de aanbevelingen wordt een visie 'doorlopende leerroutes' opgesteld.

5 - Goede begeleiding

Binnen De Meerwaarde hebben we in ons School-Ondersteunings-Profiel (SOP) beschreven welke begeleiding we momenteel kunnen bieden. Binnen het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Barneveld – Veenendaal hebben we gedeeld hoe de ondersteuning op De Meerwaarde eruit ziet. We zullen nu een onderscheid gaan maken tussen basisondersteuning en de plus-ondersteuning op De Meerwaarde. Momenteel speelt de maatschappelijke discussie over aansluiting passend onderwijs op jeugdzorg ('jeugdzorg in de school, de school als vind- en werkplaats) en over inclusief onderwijs. Op De Meerwaarde willen we vanuit een ontwikkelingsgericht perspectief op jongeren hierin een positie bepalen en visie ontwikkelen. Ook zullen we onder begeleiding van het EBC in het leerplan en voor de specifieke doelgroepen in de leerroutes de visie op ondersteuning naar de toekomst toe gaan verwoorden.

We willen vanuit onze ervaring en visie ook bijdragen aan een praktijkonderzoek dat deel uitmaakt van een breder onderzoek in Barneveld en de regio FoodValley naar de aansluiting van passend onderwijs en jeugdzorg. Ons onderzoek heeft als voorlopige focus hoe we de huidige aansluiting van passend onderwijs naar jeugdzorg niet alleen kunnen verbeteren (doen we de dingen goed?), maar ook of we vanuit een andere (keten-)benadering (doen we de goede dingen / hebben we de goede keten in beeld?) tot nieuwe (contextuele) inzichten kunnen komen voor als kinderen en jongeren in hun opgroei- en opvoedproces (tijdelijk extra) ondersteuning nodig hebben.

Doelstelling: in 2021 wordt een visie ontwikkeld op goede begeleiding en opgenomen in leerplan en leerrouteplannen. Vanuit de visie wordt een plan van aanpak opgesteld die kan worden die kan worden meegenomen in de directieplannen 2021/22 en het Strategisch Beleidsplan en de Meerjarenbegroting 2022-2025.

6 - Pedagogische begeleiding vrije ruimte

De Meerwaarde is sterk in de pedagogische begeleiding van leerlingen op het eigen leerplein en in de nabijheid van het eigen team. Niet alleen het pedagogisch klimaat als ook de kleinscholigheid draagt bij aan een veilige school. Buiten het eigen leerplein, op de gangen, in de aula's en buiten om de school heen zijn er aanvullende uitdagingen. Hoe kunnen we met elkaar vanuit onze visie hier winnen aan pedagogische begeleiding? Daarbij zijn er in de buiten- en binnenruimte met de nieuwbouw van Techniekhal en de Huiskamer in 2021 en 2022 en de herinrichting van aanrijroutes en fietsenstallingen nieuwe mogelijkheden. We gaan de voor- en nadelen van de huidige keuzes tegen het licht houden, de nieuwe ontwikkelingen qua nieuwe kansen en mogelijkheden betrekken en zo alternatieven in beeld brengen.

Doelstelling: in 2021 wordt een pedagogische visie ontwikkeld op gebruik van en begeleiding in de buitenruimte.

7 - Versterking Techniekonderwijs

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 techniek aanbod, ook de zichtbaarheid en het profiel op alle niveaus te versterken, de (studie)loopbaan oriëntatie te versterken, het onderwijs in samenwerking met bedrijven levensechter vorm te geven, zo te zorgen voor een praktische en motiverende leeromgeving en tenslotte de instroom, doorstroom en uitstroom te vergroten. Op regioniveau wordt een arbeidsmarktanalyse gemaakt, een dekkend aanbod gerealiseerd en uitgaand van de kracht van lokale dynamiek verbinding gemaakt tussen de projecten in Ede, Veenendaal, Wageningen en Barneveld, kennis gedeeld, contacten gelegd en zullen ook de mogelijkheden van het hybride docentschap worden onderzocht.

Doelstelling: uitwerken en in uitvoering brengen van de (deel)projectplannen (2020-2023)

8 - Ontwikkeling Techniekhuis Barneveld (BBO en BTO)

Nu in september 2019 de Barneveldse Techniek Opleiding (BTO) met een nieuw concept van werkend leren en lerend werken voor MBO BBL-opleidingen in metaal, mechatronica, elektro- en installatietechniek is gestart, willen we in 2020 onderzoeken met MBO Amersfoort, Bouwmensen Amersfoort en ReVaBo Oosterbeek of met een vergelijkbaar onderwijs in bedrijfsconcept ook voor de bouwopleidingen in Barneveld (werknaam: Barneveldse Bouwopleidingen - BBO) kunnen starten. Daarbij is het streven wat ons betreft dat op termijn deze technische mbo-opleidingen in een gezamenlijk Techniekhuis worden aangeboden en te komen tot een gezamenlijk Program van Eisen.

Doelstelling: onderzoek en realisatie van BBO (2020/21), onderzoek gezamenlijke huisvesting BTO en BBO in Techniekhuis Barneveld (2021/22).

9 - ontwikkeling huisvesting Rietberglaan: uitbreiding en herinrichting

Naar verwachting wordt in 2020 volgens projectplanning de aanbesteding afgerond en kan de volgende fase voor de nieuwbouw van een huiskamer (EBC / ondersteuning passend onderwijs) en een techniekhal worden opgestart. Daarbij wordt vanuit de visievorming op de leerroutes ook het bestaande gebouw heringericht. De doorlooptijd van realisatie loopt tot in 2022 zodat in gebruik name uiterlijk na de zomervakantie 2022 kan plaatsvinden.

Doelstelling: realisatie nieuwbouw en herinrichting bestaande gebouw en buitenterrein (2022)

De realisatie en duurzame borging van de hierboven genoemde ontwikkelingen biedt prachtige kansen om behoorlijk integraal te werken aan verbindend, levensecht en toekomstgericht onderwijs in nieuwe leerroutes met meer accent op brede vorming, keuzemogelijkheden en maatwerk voor leerlingen, een bredere inbedding van techniek, alles zo veel als mogelijk in afstemming en samenwerking met relevante betrokkenen en vraagt tegelijkertijd naast het uitzicht ook het nodige aan leiderschap (gemeenschappelijk creëren van overzicht en inzicht, nieuwe stuurmanskunst) en ontwikkelingskwaliteit en -capaciteit. Ook daarin willen we groeien. In hoofdstuk 5 komen we daar bij personeelsbeleid op terug.

3.2 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 leerroteplannen wordt de planvorming uitgewerkt van de gewenste ontwikkelingen in de leerrote en de teams, op basis van de visie, zoals verwoord in dit strategisch beleidsplan/schoolplan en 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 kwaliteitsevaluaties de planvorming voor de vakgroep verder uitgewerkt.

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

Bedrijfsvoering

Vanaf 2019 zijn we ook gaan werken met een integraal jaarplan bedrijfsvoering. Hoofddoelstelling van het plan 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.

3.3 Waarom meedoen met De Meerwaarde?

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

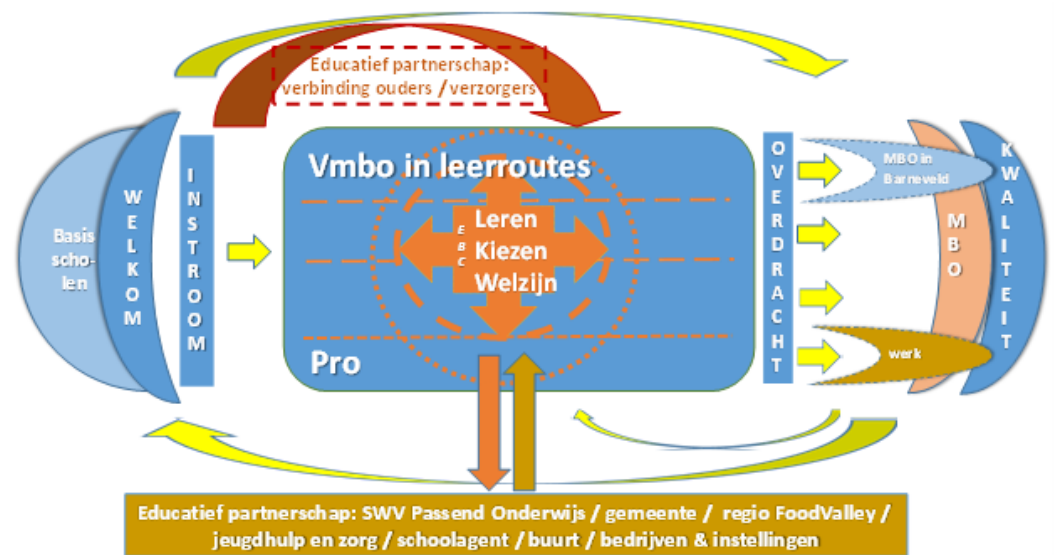
De uitkomsten van de professionele dialoog worden verwerkt in de planvorming en deze worden daarmee meer herkenbaar. Via projecten proberen we de schoolbrede opgaven zo op te pakken dat waarderend onderzoeken en aansluiting intern en extern ingebakken zit in de projectmatige aanpak.

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 voor alle sectoren ons stakeholdersbeleid geïntensiveerd en zijn voornemens om deze in te zetten voor de agendering van relevante maatschappelijke thema's. Hebben we in 2020 ons met een 'Samen Broeden' bijeenkomst gericht op 'leiderschap met oog voor kwetsbare mensen in een turbulente wereld' in 2021 zullen we, COVID-19 proof, stilstaan bij 'Educatief Partnerschap'.

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

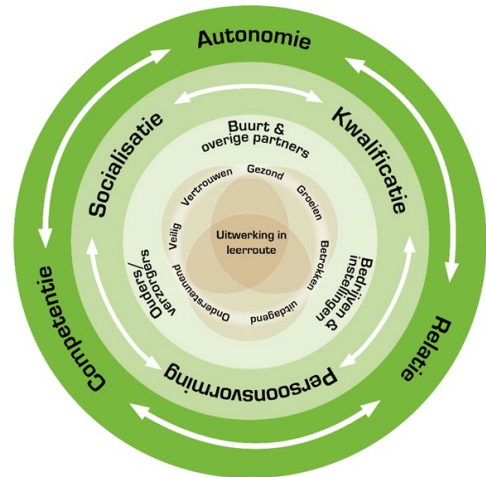
4.1 Pedagogisch kader

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.”

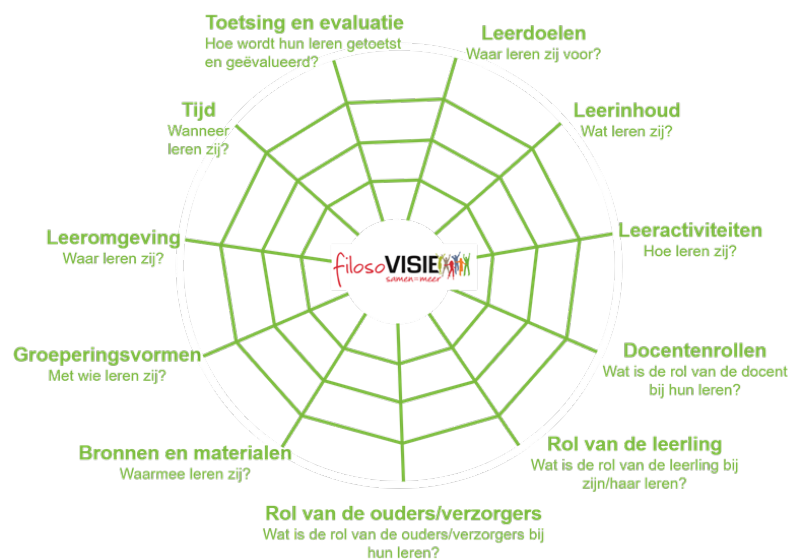


In een bijpassende afbeelding wordt vervolgens zichtbaar hoe we aansluitend op de natuurlijke behoeften van ieder mens voor zijn of haar ontwikkeling, vanuit een breder perspectief op (studie)loopbaanbegeleiding en vorming met educatieve partners willen werken aan waardengedreven onderwijs.

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.

Formatieve evaluatie

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 geworden van het lerend netwerk en Formatieve Evaluatie is een dragend onderdeel van onze onderwijsvisie geworden en opgenomen in het Leerplan. We zullen deze benadering in de leerroutes een verdere uitwerking geven. Naast formatieve evaluatie in de klas wordt er ook gewerkt aan een bredere formatieve cultuur. Hier ligt ook een relatie met de kwaliteitsbenadering en de ambities rondom hoe we een lerende gemeenschap willen zijn.

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 wordt 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.

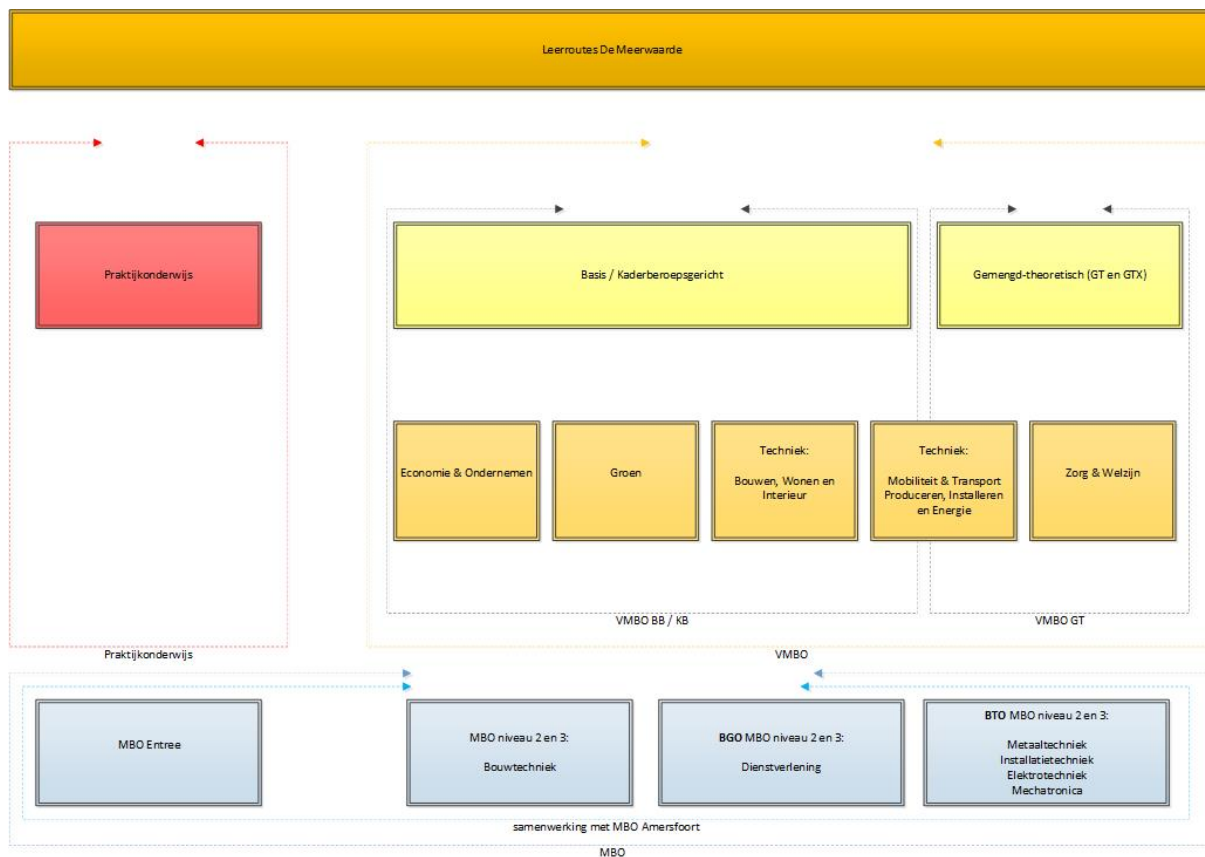
Bij de dialoog betrekken we beschikbare data uit Vensters, Cum Laude en het jaarlijkse tevredenheidsonderzoek dat wordt afgenomen onder alle leerlingen en hun ouders en het personeel. Verbeterpunten uit het kwaliteitsbeleid worden opgenomen in de reguliere planvorming (zie paragraaf 2.2).

Onderdeel van het kwaliteitsbeleid op het niveau van het College van Bestuur is ook de collegiale bestuurlijk visitatie die staat geagendeerd voor schooljaar 2021-2022. 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 OnderwijsBestuur VO 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 zal voor Entree (vmbo) een verkenning moeten plaatsvinden met een MBO-instelling en zullen we de keuzevakken waarschijnlijk via een project en eventuele extra profielen via gesprekken in de leerroutes op gaan pakken. Met andere woorden, het afgebeelde concept-overzicht is wel start van het gesprek en huidige richting van denken, maar kan in en na het gesprek leiden tot nadere uitwerking.

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++	Techneik++	Ec++	MVI?/HBR?/???	ZW++	Groen++	Techneik++	Ec++	MVI?/D&P?/HBR?
4	PrO	Entree	Entree	ZW++	Groen++	Techneik++	Ec++	MVI?/HBR?/???	ZW++	Groen++	Techneik ++	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. Voor de individuele begeleiding en ondersteuning van leerlingen werkt het EBC 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 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)

Binnen de leerlingbegeleiding 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 vooral tweedelijns, ondersteunt de eerste lijn en onderhoudt contacten met de derde lijn.

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 gevormd 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 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.

4.8 SOP (schoolondersteuningsprofiel) PrO

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

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

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

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

³ [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. Voor 2020 wordt dat verder uitgewerkt in een leerrouteplan PrO. 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 BBO

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

In 2020 hebben we voor de MBO BBL Bouwopleidingen in Barneveld (werknaam BOB) 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 (2021 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 brede, alle externe stakeholders zoals de bedrijven en instellingen waarmee we samenwerken. Daarom hechten we aan een open cultuur, zorgvuldig en ontwikkelingsgericht personeelsbeleid, goede kwaliteitszorg, duidelijke procedures voor als zaken niet goed gaan (zoals klachten of integriteitsvragen), een doelgerichte organisatie die de haar toevertrouwde middelen rechtmatig en doelmatig inzet voor goed onderwijs en zich ook actief verantwoord.

5.1 Personeelsbeleid

5.1.1 Uitwerking strategisch HRM beleid in beleidsstukken 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 door vertaald worden naar de profielen van de docent (LB/LC/LD).

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

We hebben mooie stappen gezet op weg naar een open professionele cultuur. 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 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, leidinggevend) te werken aan leiderschapsontwikkeling. Dat betreft ook de ontwikkeling van leidinggevend in het voeren van waardierend onderzoekende gesprekken.

Ontwikkeling van medewerkers

De komende periode zal een duidelijke visie uitgewerkt worden op leren en ontwikkeling van de medewerkers. Op welke wijze bereiken we dat medewerkers uitgedaagd worden en blijven om steeds weer te leren en zich te ontwikkelen? De ontwikkeling krijgt richting door afstemming van persoonlijke interesse en ambitie in relatie tot de organisatiedoelen, het vormgeven van de leerroutes en de lopende onderwijsprojecten. Met deze visie op leren van medewerkers willen we alle vormen van individueel en collectief leren en van formeel en informeel leren wat meer met elkaar in verbinding brengen. De kern van deze visie op leren en ontwikkelen zal gevormd worden door individuele-, team-, leerroute- en schoolbrede ontwikkeling met elkaar te verbinden. Daarnaast zal de nadruk liggen op de professionele dialoog, waardierend 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 op leren en ontwikkelen.

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

Vitaliteit staat 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 met preventiegesprekken.

In 2021 wordt de uitwerking van het Strategisch HR-beleidsplan verder ingevuld door actieve werving, doelgerichte positionering van De Meerwaarde middels wervingsactiviteiten, ontwikkeling van leidinggevend, verder praktische uitwerking te geven aan een visie op leren en ontwikkelen en in te zetten op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

5.2 Kernwaarden heroverwegen

Kernwaarden in verhalen

In 2018 hebben we wel binnen het managementteam gesproken over de huidige en eventuele nieuwe waarden, maar voordat we die kernwaarden opnieuw willen bepalen, vonden we het belangrijk om de filosofie eerst verder uit te werken en ook te vertalen in een pedagogisch kader met leidende principes. Daarnaast is in 2019 ook een omgevingsonderzoek uitgevoerd waarvan de resultaten zullen worden meegenomen in de keuzes rond de inrichting van de leerroutes. In de komende periode zullen we naast de inhoudelijke keuzes voor de leerroutes daarom ook verder stilstaan bij onze visie op de rol en beroepsidentiteit van de docent. Onze verwachting is dat vanuit dit geheel er een goede voedingsbodem ontstaat voor een professionele dialoog over het herijken van onze kernwaarden.

De huidige kernwaarden zijn:

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

Doel van deze dialoog is te bezien welke ‘leidende levensechte, verbindende en toekomstgerichte verhalen’, die passen bij onze filosofie, we herkennen en wat daarin de waarden zijn die aanspreken. Aanspreken zowel voor wie we nu zijn als ook herkenbaar richting geven aan de gewenste ontwikkeling.

5.3 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	2/66,7%	1/33,3%
Teamleiders	11	7/63%	4/37%
Staf	5	3/60%	2/40%

5.4 Interne stakeholders

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

Vanuit de visie van het bestuur en directie wordt de medezeggenschap en de leerlingenraad proactief benaderd en betrokken bij de ontwikkelingen op De Meerwaarde. Jaarlijks evalueren GMR en bestuur de onderlinge samenwerking en er worden ook op reguliere basis gesprekken tussen GMR en RvT gevoerd. Jaarlijks worden middelen beschikbaar gesteld. In de statuten van de GMR⁴ is vastgelegd hoe e.e.a. conform de afspraken in de cao functioneert.

5.5 Klachtenprocedure, klokkenluidersregeling, integriteitscode

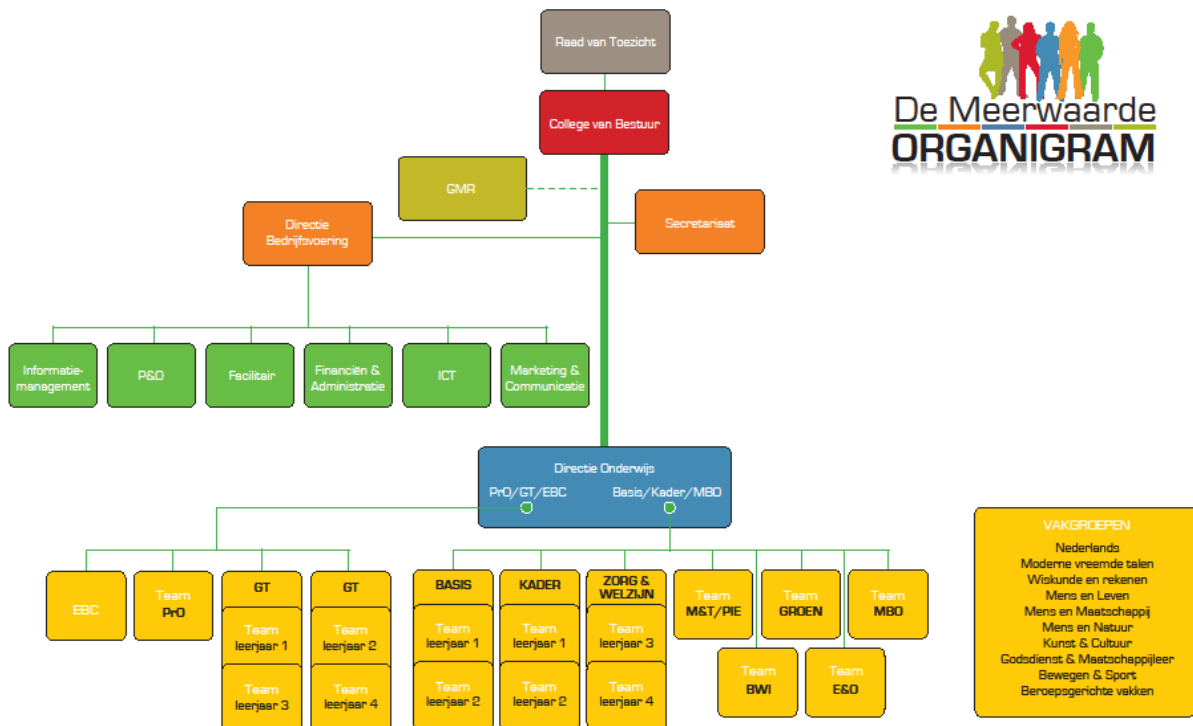
De Meerwaarde vindt een open cultuur waarin zaken besproken kunnen worden van groot belang. Maar dat kan nooit een garantie geven dat alles altijd goed gaat. De Meerwaarde heeft daarom een klachtenprocedure⁵ vastgelegd in een klachtenregeling en is ook aangesloten bij de landelijke klachtencommissie. 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 [Klik hier om de statuten van de GMR te openen.](#)

⁵ [Klik hier om de klachtenprocedure te openen.](#)

5.6 Organisatiestructuur

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



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 waar passend vanuit.

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 2021 verdere uitwerking van de visie op het EBC en het vanuit leerplan, leerroutes, vakgroepen en teams cyclisch sturen op de onderwijsontwikkeling.

5.7 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.

5.8 Beleid, financiën en verantwoording

Per kalenderjaar worden alle beleidsmatige en financiële stappen beschreven in een cyclus van planning en control⁶. 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.

5.8.1 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)begroting⁷.

5.8.2 Jaarverslag

Per jaarschijf wordt van de voortgang van de cyclus verslag gedaan in een jaarverslag⁸ 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).

5.8.3 Vermogensbeheer

In het Treasurystatuut⁹ 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.

⁶ [Klik hier om de cyclus planning en control te openen.](#)

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

⁸ [Klik hier om het jaarverslag te openen.](#)

⁹ [Klik hier om het Treasurystatuut te openen.](#)

5.8.4 Risicomanagement

We vinden het van belang mogelijke risico's actief in beeld te houden. In onze begroting zit een paragraaf risicomanagement^[1]. 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.

^[1] [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. ¹⁰
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 ¹¹ .
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.

¹⁰ [Klik hier om de schoolgids te openen.](#)

¹¹ [Klik hier om het roosterbeleidsplan te openen](#) of ga naar Algemeen/Schoolplan/Roosterbeleidsplan op het personeelsportaal om het roosterbeleidsplan te openen.