



Geloof in elk Talent!

SCHOOLPLAN 2024-2027

Beleidsdocument

Versie	Datum	Auteur	Omschrijving
0.1		BB	1 ^e concept
0.2	03-11-2023	BB	2 ^e concept
0.3	08-11-2023	BB	Feedback SLO-leden verwerkt
0.4	17-11-2023	BB	Impact financiële ontwikkelingen en overgebleven feedback SLO-leden verwerkt
0.5	22-11-2023	BB	Suggesties vooraf aan reflectiedag deels verwerkt, eigenaren bij doelstellingen toegevoegd, die moeten later weer uit het document, slechts voor bespreking
0.6	24-11-2023	BB	Aanscherpingen uit bespreking reflectiedag verwerkt
1.0	29-11-2023	SD	Positief advies SLO – voorgenomen besluiten CvB
1.0	30-01-2024	NvD	Positief advies GMR d.d. 29-01-2024



Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. De filosoVISIE van De Meerwaarde	4
2.1. Identiteit	4
2.2. Onze missie, filosoVISIE en doelen	4
2.3. Analyse huidige situatie	5
2.4. Gewenste ontwikkeling	6
2.5. Hoe we samen werken aan realisatie van de visie	8
2.6. Onderwijsontwikkeling op De Meerwaarde	8
2.7. Groei, ontwikkeling en een positief werkklimaat	9
2.8. Leiderschap met lev	10
2.9. Bedrijfsvoering	12
2.10. Eenvoudiger organisatie	12
2.11. Duurzaamheid	13
2.12. Financiële doelen	14
3. Onderwijs, begeleiding, ondersteuning en veiligheid	15
3.1. Pedagogisch kader	15
3.2. Leerplan	16
3.3. Formatieve kwaliteitsbenadering	16
3.4. Het Expertise- en Begeleidingscentrum (EBC) en de Huiskamer	18
3.5. Veiligheid	19
3.6. SOP (schoolondersteuningsprofiel) vmbo	19
3.7. SOP (schoolondersteuningsprofiel) PrO	20
3.8. Beleid PrO	20
3.9. Beleid MBO	20
4. Organisatie	22
4.1. Personeelsbeleid	22
4.2. Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding	23
4.3. Interne stakeholders	23
4.4. Klachtenprocedure, klokkenluidersregeling, integriteitscode	23
4.5. Organisatiestructuur	24
4.6. Sponsoring	24
4.7. Beleid, financiën en verantwoording	24
5. Bijlage	27

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.

De komende tijd zullen we de ontwikkeling van ons onderwijs centraal stellen. We willen vanuit een sterk gedragen gezamenlijk pedagogisch en didactisch perspectief op onderwijs in onze onderwijs context nieuwe praktijken uitwerken om nog beter bij te kunnen dragen aan de gezonde ontwikkeling van (groepen) jongeren. Dat doen we vanuit het uitgangspunt en perspectief dat onderwijs per definitie begeleiding is. Die ontwikkeling willen we vormgeven in de praktijk en inrichting van ons onderwijs.

Daarbij zullen we moeten afstemmen op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt ontwikkelingen. Ook het op verstandige wijze omgaan met de structurele financiële onduidelijkheid qua bekostiging, waarbij we voor de komende meerjarenbegroting fors afhankelijk blijven van tijdelijke subsidies en te maken krijgen met negatieve impact op de bekostiging van passend onderwijs, hoort bij onze opgave. De opgave zal daarom zijn om met minder mensen op een bezielde wijze goede kwaliteit van onderwijs (dat wil zeggen onderwijs inclusief begeleiding) te kunnen bieden. Zodat we vasthouden aan onze prachtige missie voor leerlingen én personeel: Geloof in elk Talent. En met elkaar, ook met ouders/verzorgers, bedrijven en instellingen, de schouders zetten onder onze visie: Samen talent ontwikkelen – verbindend, levensecht en toekomstgericht!

Voor u ligt het Schoolplan 2024-2027. 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, 8 november 2023

2. De filosoVISIE van De Meerwaarde

2.1. Identiteit

De Meerwaarde is een protestants-christelijke school voor voorbereidend middelbaar beroeps- onderwijs (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 open staat voor iedereen die dat wil respecteren. Daarbij geldt dat we zonder dat we terughoudend zijn over onze christelijke identiteit, respect hebben voor andere geloofsovertuigingen. We hebben onze christelijke identiteit vanzelfsprekend verwoord in onze statuten¹ en ons identiteitsbeleid. 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. Onze christelijke identiteit maakt ook nadrukkelijk deel uit van onze filosoVISIE en legt er een herkenbare bodem van verbinding en betrokkenheid onder.

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

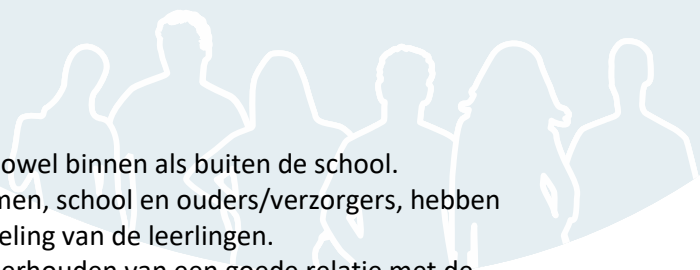
Op De Meerwaarde willen we dat jonge mensen tot hun recht komen en hun talent ontwikkelen. Dat betekent dat we leerlingen in een belangrijke fase van hun identiteitsvorming mogen helpen bij het ontdekken en ontwikkelen van wie ze zelf zijn in relatie tot anderen en de wereld om hen heen. Wij doen dat 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

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



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.


Met deze filosoVISIE positioneren we de school tussen thuis en de samenleving. Dat geeft ruimte en richting. Richting, want op De Meerwaarde leer niet alleen vakinhoudelijke kennis, maar maak je stappen richting volwassenheid. Dat betekent dat we bij leerlingen willen zien dat ze verantwoordelijkheid leren nemen, groeien, leren fouten maken, niet om ze nog eens te maken, maar om ervan te leren. Het gaat dan ook om te leren in gedrag en interacties, om hoe je verantwoordelijkheid neemt voor je eigen bijdrage in de groep of in een samenwerking. Dat is de richting. En de ruimte? We zijn een school. Bij ons mag je oefenen, we bieden vanuit een pedagogisch perspectief 'tussenruimte', je wordt niet afgerekend op je "fouten", we bieden ruimte om te leren voor het leven. Want we willen dat jongeren groeien naar volwassenheid. Zelf keuzes leren maken tussen autonomie (geen verbinding met anderen) en afhankelijkheid (geen eigen keuze). We vragen leerlingen gedurende de jaren daar steeds meer zelf verantwoordelijkheid in te nemen en onze formatieve benadering van onderwijs is daar op gericht. In hoofdstuk 4 in het pedagogisch kader kun je lezen hoe we dat op dit moment hebben uitgewerkt.

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. Analyse huidige situatie

In onze samenleving is de prestatiedruk hoog en raken jongeren in de knel. Steeds meer leerlingen komen terecht in de kloof tussen jeugdzorg en school. De zorg en aandacht die jongeren nodig hebben groeit en ook de verschillen tussen leerlingen lopen sterker uiteen dan voorheen.

De Meerwaarde



Maatschappelijk groeien leerlingen op in een context van prestatiedruk en toenemende medicalisering.

Leerlingen bij PrO en vmbo hebben het na COVID-19 over het algemeen lastiger op cognitief en sociaal- emotioneel gebied. Landelijk gezien zitten leerlingen minder goed in hun vel, zijn zij minder gemotiveerd om aan onderwijs deel te nemen. Wat betreft de toekomst van leerlingen is veel onzeker en worden leerlingen eerder in hun leven geconfronteerd met grote problemen zoals oorlog (Oekraïne, Israël en Hamas), energie-, stikstof- en klimaatcrisis. Barneveld wordt voor die laatste crisissen wel getypeerd als epicentrum, hier komt het allemaal bij elkaar, niet voor niks hangen in deze omgeving zoveel vlaggen op de kop.

Ook op De Meerwaarde is de leerlingpopulatie in de afgelopen jaren diverser geworden waar het gaat om psychische-, sociale en cognitieve kenmerken. De thuissituatie van veel jongeren is complexer en diverser geworden. Hierdoor staat de pedagogische basis, waar de school op kan aansluiten en die de school de leerlingen vervolgens zelf kan bieden onder druk. Zo is er een toename van ondersteuningsvragen die vaker een intensief karakter hebben. Leerlingen die in het verleden naar het gespecialiseerd onderwijs zouden gaan of leerlingen met een anderstalige- en culturele achtergrond stromen in op De Meerwaarde. Mede hierdoor lopen op cognitief en gedragsmatig gebied de verschillen tussen leerlingen verder uiteen dan voorheen. In het samenwerkingsverband Passend Onderwijs zullen forse bezuinigingen worden doorgevoerd waardoor de focus op passend onderwijs op De Meerwaarde alleen maar urgenter en belangrijker zal worden.

In deze veranderende context wil De Meerwaarde bij de missie blijven, wij blijven 'geloven in elk talent'. Die missie vraagt wel om verdieping en verbreding. Zowel voor leerlingen als voor de collega's. Tijdens de studiedag op dankdag 2022 heeft Bert Wienen een beeld geschetst hoe op dit moment een nadrukkelijker beroep gedaan wordt op onze mogelijkheden om meer inclusief onderwijs te bieden. De leerlingpopulatie daagt ons steeds meer uit. Waar we voorheen kozen voor individueel maatwerk, wordt duidelijk dat bij de toegenomen omvang van de problematiek en de vragen die nog op ons af gaan komen, we jongeren individueel en collectief onvoldoende recht kunnen doen in het bieden van goed onderwijs. De aandacht voor leerlingen die meer individueel zorg en ondersteuning behoeven, gaat ten koste van de aandacht voor versterken van de pedagogische basis en het didactische perspectief voor alle leerlingen.

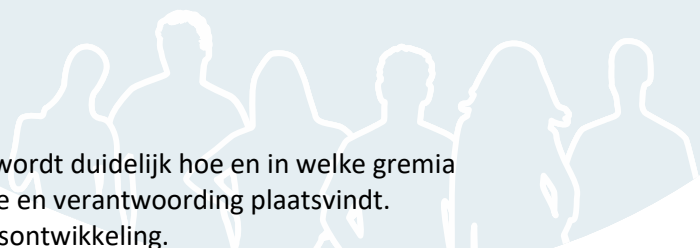
2.4. Gewenste ontwikkeling

Waar willen we heen, wat willen we bereiken? We willen dat alle leerlingen De Meerwaarde ervaren als een inspirerende plek, waar zij leren voor het leven, levensecht leren en leren wat interessant en zinvol is. Ze krijgen meer kansen, meer stem en kunnen meer kiezen. Ouders/verzorgers ervaren dat De Meerwaarde actief met hen samenwerkt rondom de ontwikkeling van hun kind.

Ook willen we dat medewerkers De Meerwaarde ervaren als een goede en uitdagende werk- en leeromgeving. Zij laten elkaar groeien in professionaliteit en dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de gezonde ontwikkeling van alle leerlingen, voor alle collega's en voor de hele school. We vieren bij die ontwikkeling geregeld een feestje. Collega's willen graag op De Meerwaarde werken en weten wat zij van elkaar en van De Meerwaarde mogen verwachten.

We willen dat werkprocessen duidelijk zijn ingericht: we maken duidelijke keuzes, gebaseerd op heldere adviezen, duidelijke (management)informatie. Informatie delen we met elkaar om ervan te leren. We hebben een formatieve kwaliteitscyclus. We werken volgens een jaarplanning waarin doelen, activiteiten, overleggen en evaluatiemomenten zijn vastgelegd. Dit geldt voor teams,

De Meerwaarde



vakgroepen en expertgroepen. Uit de overlegstructuur wordt duidelijk hoe en in welke gremia opdrachten worden geformuleerd, monitoring, evaluatie en verantwoording plaatsvindt. Medewerkers worden breder betrokken bij de onderwijsontwikkeling.

Er ontstaat nog meer professionele trots onder de medewerkers en collegiale consultatie, intervisie en feedback worden gezien als vanzelfsprekende instrumenten om met elkaar verder te groeien in professionaliteit en ontwikkeling.

De meerwaarde van De Meerwaarde willen we vanuit een waarderende aanpak van wat er al is, schoolbreed nog meer zichtbaar en herkenbaar maken en wel zodanig dat:

- leerlingen beter zijn voorbereid op het leven en het MBO. Zij ervaren dat ze zicht hebben op hun eigen talenten en mogelijkheden, als jongvolwassene verantwoordelijkheid kunnen dragen voor zichzelf en hun omgeving en qua vervolgopleiding de juiste keuzes hebben gemaakt en in staat zijn om deze met goed gevolg af te ronden.
- De Meerwaarde een aantrekkelijke en uitdagende werkomgeving is voor onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel. Iedereen krijgt kansen en wordt uitgedaagd zich te ontwikkelen. De Meerwaarde heeft als werkgever een sterke aantrekkingskracht op nieuw personeel.
- De stem van de leerling en ouders zichtbaar bijdraagt aan de inhoud en kwaliteit van ons onderwijs en er ruimte is voor mooie en leuke dingen.
- Onze visie op leiderschap daadwerkelijk zichtbaar wordt binnen alle geledingen van de organisatie, zodat er een open, veilig en professioneel en positief werkklimaat ontstaat. Dit zorgt voor vitale medewerkers die gemotiveerd zijn en zich ontwikkelen.
- De Meerwaarde, met een helder pedagogisch en didactisch perspectief en gericht op de (gezonde) ontwikkeling van jongeren, vanuit een duidelijke positionering, constructief samenwerkt met maatschappelijke partners als gemeente, SWV, CJG en jeugdzorg.

Doelstelling strategische periode:

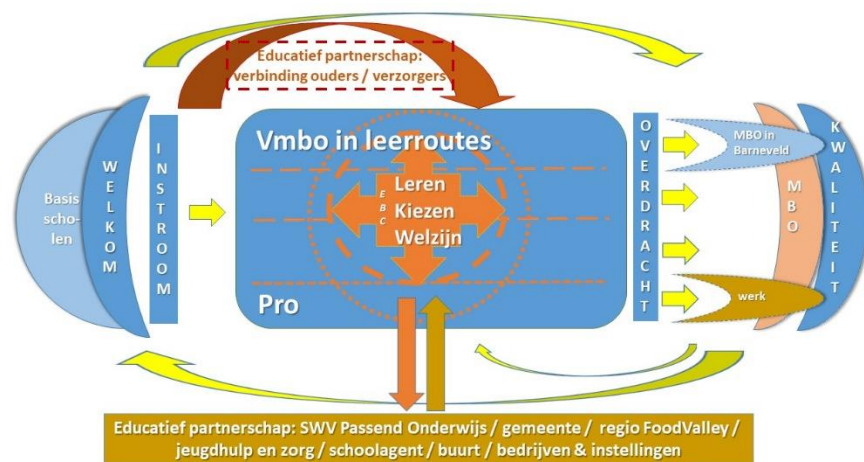
Vanuit de filosoVISIE van De Meerwaarde het onderwijs (incl. begeleiding) met alle collega's zó pedagogisch en didactisch ontwikkelen en vormgeven dat we voor alle jongeren uit onze doelgroep bijdragen aan hun gezonde ontwikkeling. Daarbij staat in ons voorbereidende beroepsgerichte onderwijs de brede ontwikkeling van jongeren centraal. Zodat ze groeien, steeds meer verantwoordelijkheid nemen voor eigen keuzes, een eigen passende plek innemen in de wereld en zelf bewust gaan bijdragen aan de samenleving van de toekomst. De Meerwaarde doet alle jongeren die binnen onze doelgroep vallen de belofte van passend onderwijs op De Meerwaarde.

De Meerwaarde is een prachtige school met een professionele cultuur en daarop afgestemde organisatie waar de collega's met elkaar een eigen visie op onderwijs en ontwikkeling vormgeven en dragen binnen de voor De Meerwaarde kenmerkende kaders van FilosoVISIE en continuïteit. De Meerwaarde is een aantrekkelijk werkgever waarbij voor alle collega's geldt dat de focus op groei en ontwikkeling en het positieve werkklimaat merkbaar is. De Meerwaarde maakt het uitmuntend werkgeverschap in het voortgezet onderwijs merkbaar en zichtbaar.

2.5. Hoe we samen werken aan realisatie van de visie

Onze missie ‘Geloof in elk talent’ wordt met de belofte dat we elke leerling die instroomt passend onderwijs op De Meerwaarde bieden en streven naar studieloopbaansucces verdiept en verbreed. waar realiseren we vanuit de visie ‘Samen talent ontwikkelen’. Dat geldt als eerste voor de collega’s van De Meerwaarde, maar daar blijft het niet bij. Bij onze visie past dat in toenemende mate leerlingen en ouders/verzorgers volwaardig stem krijgen. Ook dat we De Meerwaarde positioneren in de onderwijsketen van basisscholen naar het MBO of volwaardig werk en dat we daarbij samenwerken met tal van stakeholders. Bijgevoegde afbeelding brengt dat vanuit een studieloopbaan perspectief in beeld. Beginnend bij de toeleverende basisscholen positioneert De Meerwaarde zich met de verschillende leerroutes, ondersteund door het Expertise- en Begeleidings-Centrum zich als beroepsgerichte school gericht op de brede ontwikkeling van leerlingen, met als doel om samen met de belangrijke stakeholders te realiseren 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.

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.

2.6. Onderwijsontwikkeling op De Meerwaarde

Vanuit de korte analyse van wat er speelt (2.3) is de wenselijkheid en noodzaak van de ingezette koers naar inclusiever onderwijs herkenbaar (2.4). Onze focus is als volgt te verwoorden:

1. Onze basis van de goede les, mooi mentoraat en vaardige vakgroepen verder versterken zodat we tot een schoolbrede aanpak en taal komen waarbinnen formatief evalueren en LOB geïntegreerd zijn.
2. Zorgdragen voor een onderwijsprogramma waarin leerlingen optrekken met een mentorgroep, vanuit een breed vormingsperspectief in hun schoolloopbaan zicht krijgen op waar ze staan in hun ontwikkeling met als inhoudelijke lijn eronder een snelle start met basisvaardigheden en een uitdagend en motiverend beroepsvoorbereidend onderwijsprogramma. Waarin meer kansen en mogelijkheden voor leerlingen zitten en ze gaandeweg ook steeds meer verantwoordelijkheid krijgen. Ook de stem van de leerling en ouderbetrokkenheid 3.0 betrekken.

3. We starten een aantal eerste praktijken als pilots: VSO-PrO, PrO-vmbo en vmbo-Entree.
4. We houden bij 1, 2 en 3 rekening met een fors grotere instroom vanuit Oekraïne, ISK en AZC en bezien voor de korte termijn wat aanvullend nodig is.

Doelstellingen:

In 2024 is er een programmatische aanpak voor de onderwijsontwikkeling waarbij leerlingen vanaf minimaal schooljaar 2025-26 meer kansen en meer keuzemogelijkheden hebben. Van deze onderwijsontwikkeling maakt deel uit dat we in september 2024 een eerste stap maken in het flexibiliseren van onderwijs en is er ruimte voor pilots gericht op teamondersteuning en keuzemogelijkheden voor leerlingen. Dat betekent dat we ons in 2024-25 hierop voorbereiden. Nadat we in minimaal 2025-26 een eerste stap hebben gezet in meer kansen en keuzemogelijkheden start vanaf 2026-27 een nieuw onderwijsprogramma waarbij met minder mensen een betere kwaliteit van inclusiever onderwijs wordt gerealiseerd. Hierbij wordt in de schoolloopbaan van leerlingen de brede vorming ondersteund en zijn basisvaardigheden, formatief evalueren en LOB schoolbreed zichtbaar in de onderwijspraktijk geïntegreerd. Op basis van de eerste ervaringen in 2026-27 wordt de school- en onderwijsontwikkeling vervolgens weer cyclisch geborgd.

Het horen en betrekken van de stem van de leerlingen en ouders/verzorgers wordt op basis van een helder stappenplan vanaf schooljaar 2024-25 schoolbreed ingevoerd. De stem van de leerling en ouders/verzorgers wordt betrokken bij bovenstaande onderwijsontwikkeling.


In 2024-25 werken we ons aanvullende aanbod op het reguliere programma met pilots voor VSO-PrO, PrO-vmbo en vmbo-Entree verder uit. Nadat we in de onderwijsontwikkeling vanaf uiterlijk 2025-26 regulier zicht hebben op de onderwijsontwikkeling van leerlingen willen we in deze ontwikkeling vervolgens ook de uitdaging aangaan om leerlingen op de genoemde grensvlakken zoveel als mogelijk in het reguliere onderwijsprogramma dat vanaf 2026-27 wordt aangeboden passend onderwijs te bieden. In de reguliere onderwijspraktijk wordt ook een helder integratiespoor aangeboden voor NT-2 leerlingen.

2.7. Groei, ontwikkeling en een positief werkklimaat

Een positief werkklimaat betekent werken op een plek waar duidelijk is wat er van jou en van je collega's verwacht wordt en je merkt dat jij en je collega's daar structureel een eigen professionele inbreng in hebben. Een positief werkklimaat ontstaat als er binnen die heldere kaders ruimte is voor eigen initiatief, waar je werkdruk in balans is en waar je invloed hebt op je taken. Een positief werkklimaat maakt dat waar je werkt ook echt een plek is waar je zelf professioneel kunt groeien, waar je wordt gewaardeerd en uitgedaagd. De organisatie, leidinggevenden, collega's onderling en ook ieder zelf zorgen samen voor zo'n plek.

Dit Schoolplan benadrukt het belang van de de ontwikkeling van docenten én alle collega's voor het realiseren van goed en inclusiever onderwijs waarin leerlingen nog meer gezien en gehoord worden en nog meer kansen en keuzemogelijkheden hebben. Om goed en inclusiever onderwijs te realiseren zijn professionele collega's die op dat onderwijs betrokken zijn én die dat onderwijs samen willen, kunnen en durven dragen essentieel. Naast de inhoudelijke betrokkenheid op hoe we nu het onderwijs aanbieden en hoe dat onderwijs er vanuit het wenkend perspectief uit gaat zien (onderwijsontwikkeling) zijn daarbij passende mogelijkheden voor groei en ontwikkeling met een actieve ondersteuning in een positief werkklimaat belangrijk.

De Meerwaarde



Daar willen we direct mee starten in 2024. Daarbij nemen we als basis voor onze gezamenlijke professionele standaarden wat door de ontwikkelgroepen in 2023 beschreven is voor de Goede Meerwaarde-les, mooi mentoraat en vaardige vakgroepen. De formulering van de professionele standaarden heeft als kwaliteitseis dat richting, ruimte en kaders voor de onderwijspraktijk door collega's als helder worden ervaren (dit willen we en zo doen we dat samen). De volgende stap is om vanaf 2024 stap voor stap aan te vullen vanuit de professionele dialoog over het wenkende perspectief van inclusiever onderwijs met meer kansen en keuzemogelijkheden voor leerlingen.

Op die manier komen we in de situatie dat de docenten in de teams en vakgroepen samen de spil van goed onderwijs en onderwijsontwikkeling worden. Dat docenten met elkaar zicht hebben ontwikkeld op wat we schoolbreed in de praktijk van elkaar verwachten en zich gesteund vanuit die bredere inbedding daarop aangesproken en betrokken weten en voelen. De leidinggevendenden, expertgroepen, andere vakgroepen en teams faciliteren en sturen zo dat elke docent deze rol voldoende kan waarmaken. Waar zaken niet of niet direct lukken wordt dat open benoemd en geagendeerd voor de professionele dialoog.

De Meerwaarde-academie biedt bij deze ontwikkeling een ondersteunend en niet-vrijblijvend professionaliseringsbeleid dat is afgestemd op de beoogde werkprocessen, de professionele standaarden en visie van de school. Vanuit het perspectief van samen leren worden vanaf 2024-25 stapsgewijs de opleidingsscholen, het inductiebeleid, De Meerwaarde academie en de inzet van didactisch coachen op afgestemde wijze ingezet voor de professionalisering van alle medewerkers.

Doelstellingen:

De opbrengsten van de ontwikkelgroepen voor De Goede Meerwaarde-les, mooi mentoraat en vaardige vakgroepen worden op zodanig wijze geborgd dat ze als door docenten als professionele standaarden voor hun eigen praktijk, in hun team en team-overstijgend worden gebruikt.

Medewerkers ervaren en dragen bij aan een positief werkklimaat met kansen voor groei en ontwikkeling. In 2026 staat De Meerwaarde in de top 3 van beste werkgevers in het Voortgezet Onderwijs.


Vanaf 2024-25 is er een helder professionaliseringsaanbod van De Meerwaarde Academie passend bij de onderwijs- en schoolontwikkeling. In de ontwikkeling naar inclusiever onderwijs willen we vanaf 2024 in de ontwikkeling van de HR-benadering en het bijpassende instrumentarium stapsgewijs meer en breder zicht krijgen op de bredere ontwikkeling en ontwikkelingsbehoefte van medewerkers. Vanaf schooljaar 2025-26 is het inductie-, opleidings- en professionaliseringsbeleid (in samenhang) afgestemd op de ontwikkeling.

2.8. Leiderschap met lev

Er komt een schoolbreed traject (persoonlijk) leiderschap om met elkaar de gewenste professionele cultuur neer te zetten. Om de ambities van dit schoolplan goed te kunnen realiseren, is een inspirerende cultuur en ondersteuning bij het bereiken van deze passende cultuur nodig.

In de huidige 'Leiderschapsvisie (2009) wordt richting gegeven vanuit de visie op verbindend dan wel dienend leiderschap. In 2023 is als addendum op de Leiderschapsvisie in het document 'Leiderschap in uitvoering' een eerste aanzet gegeven hoe deze cultuurontwikkeling teweeg te brengen. De koers sluit aan bij wat hierboven onder 3.2 over groei, ontwikkeling en positief werkklimaat is verwoord en is kortweg als besturingsfilosofie als volgt te omschrijven: zelforganisatie en dienend leiderschap.

De Meerwaarde



Doel is om de medewerkers te versterken met passende verantwoordelijkheid vanuit een leiderschapsvisie die aansluit op de principes van zelforganisatie.

Het is een visie die werkt vanuit *vertrouwen, bescheidenheid, identiteit, de missie en de kernwaarden*. Het is een visie die bijdraagt om medewerkers plezier, verantwoordelijkheid en uitdaging te geven in hun werk. Het is een vorm van leiderschap waarbij medewerkers binnen kaders duidelijk regelruimte wordt geboden, zodat verantwoordelijkheid en bevoegdheid zo dicht mogelijk bij de uitvoering plaats kan vinden. Het stelt medewerkers en kernteams in staat om in de uitvoerig zelf keuzes te maken in het belang van de kwaliteit van onderwijs aan de leerlingen. Medewerkers krijgen zo de ruimte om te doen waar ze goed in zijn, namelijk onderwijs geven aan leerlingen. Met zelforganisatie wordt professioneel samenwerken (horizontaal) bevorderd en de hiërarchie verminderd. Elk team heeft nog wel een coördinator, deze geeft niet zozeer aan hoe iets moet, maar wat er gedaan moet worden en waarom het gedaan moet worden. Zo wordt het vermogen van de kernteams om zaken zelf te organiseren gestimuleerd, de coördinator kan teams aanspreken op het nemen van eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van taken en verantwoordelijkheden binnen de bevoegdheden en de kaders die het team heeft.

De schoolbrede positionering van vakgroepleiders is belangrijk voor de ontwikkeling van het onderwijs. Hoewel geen hiërarchisch leidinggevende zijn ze wel verantwoordelijk voor functionele sturing. Als eerste in de vakgroepen zelf. Verder juist ook in de sturing op gezamenlijkheid. Waar in de samenwerking tussen vakgroepen wordt gewerkt aan het vormgeven van integraler onderwijs als bijvoorbeeld AVO-vakken in de bovenbouw qua leerdoelen en lesinvulling verbonden worden aan beroepsgerichte vakken. Een derde belangrijke rol voor de vakgroepleiders is in de ontwikkeling van de uitgangspunten en kaders van het onderwijs naar de toekomst. Dat vindt plaats in het onderwijstoekomstoverleg. Opbrengsten van dat overleg geven input aan het leerplan.

Ook afdelingsleiders, directeuren en het bestuur werken binnen het concept van dienend leiderschap. Naast andere inhoudelijke competenties wordt van leidinggevendenden verwacht dat ze in hun persoonlijk leiderschap herkenbaar zijn op perspectieven van integriteit en authenticiteit, verbindend en transparant handelen, moed tonen om zaken te benoemen, helend zijn in hun optreden, bereid zijn om verantwoordelijkheid te nemen voor het grotere geheel, te gaan voor dienen in plaats van controle en eigen- of teambelang (rentmeesterschap). De leidinggevende daagt de organisatie ook als pedagogisch leider uit om in de professionele dialoog *de balanceer act* tussen uiteenlopende belangen en kwaliteiten te onderzoeken, te waarderen en te richten op de koers van de school, de behoeften van de leerlingen en ouders/ verzorgers. Leiderschap is in dit verband meer te duiden als een 'manier van zijn' dan gekoppeld aan een specifieke leiderschapsstijl.

In het leiderschapstraject komen vijf krachtenvelden aan de orde waarin iedereen bewust of onbewust een positie inneemt. Het betreft:

1. identiteit, vorming en kernwaarden;
2. persoonlijk leiderschap;
3. leidinggevende van een team: de spanning tussen relatie- en taakgericht;
4. de spanning tussen informeel en formeel;
5. het grotere geheel: verbinden van medewerkers en organisatie.

In een leiderschapstraject worden alle medewerkers hierin ondersteund. De uitwerking van dit traject wordt toegespitst op de verschillende rollen in de organisatie.

De Meerwaarde

Doelstellingen:

Een leiderschapstraject met schoolbrede impact ingebed in De Meerwaarde Academie en gaat van start in 2024. In het leiderschapstraject is een inhoudelijke introductie op gedrag, rollen en ontwikkelingsthema's belegd én een traject voor coaching en begeleiding in de praktijk.

In 2025 is bereikt dat medewerkers zich meer toegerust weten op wat in de ontwikkeling naar inclusiever onderwijs in de basis nodig is in het mentoraat en in de onderwijssituatie. Afdelingsleiders, coördinatoren en vakgroepeliders hebben goed zicht op en voelen zich zeker in hun rol.

Het leiderschap wordt als dienend ervaren in de dagelijkse onderwijspraktijk en in de onderwijsontwikkeling.

Collega's weten met elkaar beter vorm te geven aan zelforganisatie én voelen zich teamoverstijgend breder verbonden aan de onderwijs- en schoolontwikkeling.

2.9. Bedrijfsvoering

Vanuit het concept van integraal leiderschap wordt onderwijs en bedrijfsvoering op alle niveaus integraal opgepakt. Naast de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor alle planvorming wordt hiervoor ook een helder budgethouderschap en inkoopbeleid geformuleerd. Voor de periode 2024-27 wordt ook een strategisch communicatie- en marketingplan ontwikkeld dat aansluit op en bijdraagt aan de school- en onderwijsontwikkeling. Om de ontwikkeling naar inclusiever onderwijs met meer kansen en mogelijkheden voor alle leerlingen te borgen willen we weer toegroeien naar een reguliere instroom van 450-475 leerlingen.

Doelstelling:

Strategisch communicatie- en marketingplan voor de periode van het schoolplan in 2024.


2.10. Eenvoudiger organisatie

Na gesprekken met de GMR en de vakbonden kunnen we uitvoeringgeven aan het reorganisatieplan. Dat betekent dat per 1 januari 2024 de functie van teamleider komt te vervallen en dat er in het formatieplan ruimte is voor drie afdelingsleiders en twee programmaleiders (onderwijsontwikkeling en sterk techniek). Voor de permanente invulling van de directeur onderwijs wordt gemikt op een benoeming en inwerkperiode voor de zomervakantie van 2024.

De positionering van en de portefeuillevdeling over de afdelingsleiders zal worden afgestemd met de ontwikkeling van het wenkend perspectief. Beide programmaleiders schrijven in onderlinge samenhang een programma voor de onderwijsontwikkeling en Sterk Techniek.

De positionering en portefeuillevdeling van afdelingsleiders, de programmatische aanpak van onderwijsontwikkeling wordt betrokken bij de transitie-opgave van het EBC. Belangrijke bestuurlijke aandachtspunten bij de transitie-opgave van het EBC zijn:

1. Borging van de sturing (educatief partnerschap) vanuit het perspectief van passend onderwijs op de verschillende contexten van collegascholen als JFC en Donnerschool, het SWV, de regio VSV, de regio Jeugd FoodValley en het platform Jeugd in ontwikkeling met de scholen, SKO en de gemeente Barneveld.

- 
2. De borging van tegenspraak in het onderwijs tijdens de transitie bij het verwijzen en doorstroom van leerlingen middels positionering en inhoudelijke beschrijving van verantwoordelijkheden in het sluiswachtersoverleg tijdens de transitie.
 3. Daarmee samenhangend in de transitie de afstemming tussen arrangement De Huiskamer, de pilots die zijn beschreven bij 3.1 en de ontwikkeling van de inclusievere visie op onderwijs. Daarvoor zijn nodig helder omschreven rollen voor docent, mentor, leerlingbegeleider (mentorcoach), afdelingsleider, directeur onderwijs, ondersteuningscoördinator, orthopedagoog en eventueel andere betrokken experts, een heldere overlegstructuur en beschreven doorzettingsbevoegdheid.

Voor de ontwikkeling van de rollen van coördinatoren, leerlingbegeleiders en onderwijsassistenten worden in de transitie duidelijke trajecten afgestemd met de betreffende collega's.

Het onderwijs heeft de belangrijke en urgente opgave om in de onderwijsontwikkeling met minder mensen een betere kwaliteit van onderwijs (inclusief begeleiding) neer te zetten. Daarbij zal hoe we het onderwijs aanbieden in de basis met duidelijke ontwerpkeuzes ook organisatorisch vereenvoudigd moeten worden.

Doelstellingen:

Aanstellen en positioneren afdelingsleiders inclusief voorlopige portefeuillevindeling per 1 januari 2024. Nieuwe portefeuillevindeling wordt bepaald in 2025 gekoppeld aan de uitwerking van het Wenkend Perspectief voor zowel de onderwijs- als organisatieontwikkeling.

Aanstellen programmaleider(s) per 1 januari 2024. Concept-programmaplan(nen) in afstemming met proces onderwijsontwikkeling en STO-traject in de regio (medio april – mei 2024). In het Leerplan per februari 2024 staan richtinggevende uitspraken voor onderwijsontwikkeling naar aanleiding van Wenkend Perspectief in samenhang met vereenvoudigde onderwijsorganisatie.

2.11. Duurzaamheid

In 2024 wordt een duurzaamheidsvisie voor De Meerwaarde opgesteld. Deze is noodzakelijk in het kader van herijking en planvorming rond het Meerjaren onderhoudsplan (de MJOP) en dus minimaal voor bedrijfsvoering. In het duurzaamheidsplan is ook aandacht voor het energieverbruik van de kassen en de mogelijkheden voor elektrisch laden voor personeel (fietsen en auto's).

Bij de planvorming voor het Sportcentrum worden de ambities voor duurzaamheid in een aparte paragraaf omschreven en verbonden aan de duurzaamheidsvisie.

Waar het onderwijs kansen ziet is aansluiting mogelijk.

Doelstelling:

In 2024 wordt een duurzaamheidsplan opgesteld.

2.12. Financiële doelen

Het financiële beeld en perspectief is niet rooskleurig. De stijging in de bekostiging is onvoldoende om de extra lasten (van de forse CAO-stijging en de materiële kosten) te compenseren. Vanuit het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs komt boven op de huidige financiële opgave, een qua omvang nog onduidelijk, maar serieus extra financieel tekort op ons af. Zonder verdere inspanning zal het niet lukken om een gezond meerjarenperspectief te bereiken. Als opmaat naar de begroting vraagt dit om robuuste keuzes in planvorming, sturing en budgethouderschap. Doel blijft een sluitende meerjarenbegroting, gebaseerd op inhoudelijke keuzes rond de inrichting van onderwijs. In onze onderwijsontwikkeling houden we rekening met de financiële doelstelling. Zo nodig zullen we halverwege 2024 een gewijzigde begroting presenteren

Doelstellingen:

Zichtbare integrale sturing (op ruimte en richting) in de inhoudelijke onderwijs- en organisatieontwikkeling waarbij in de basis het (inclusievere) onderwijs vanuit reguliere bekostiging(en) kan worden gedragen.

In september 2026 hebben we een onderwijsprogramma waarbij de kosten van het programma overeenkomen met de daarvoor beschikbare bekostiging. Tegelijkertijd wordt een bij het onderwijsprogramma passende bedrijfsvoering ingericht.

Sluitende begroting per ultimo 2027.

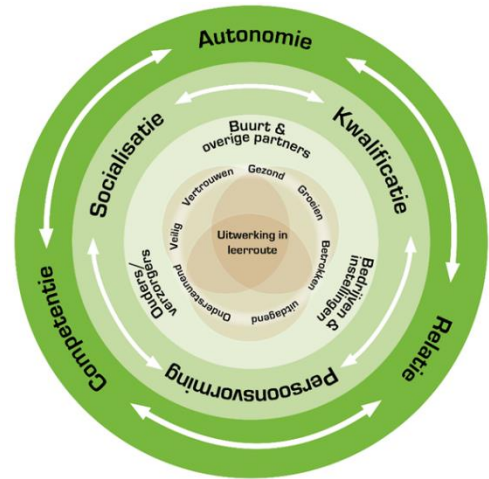
3. Onderwijs, begeleiding, ondersteuning en veiligheid

3.1. Pedagogisch kader

In het pedagogisch kader staat de pedagogische opdracht voor De Meerwaarde waarbij we passend bij onze visie op (inclusiever) onderwijs gelijktijdig onze stakeholders als educatieve partners benoemen. *“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 bijgaande 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. Deze 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 en didactische visie naar de diverse doelgroepen leerlingen uitwerking geven.

3.2. 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 visie 'Samen leren en ontwikkelen' en de opbrengsten van de professionele dialoog worden verwerkt in het Leerplan. Het Leerplan wordt vervolgens op basis van die professionele dialoog in de visievorming jaarlijks (in de P&C-cyclus) aangevuld en als zodanig steeds verder uitgewerkt.

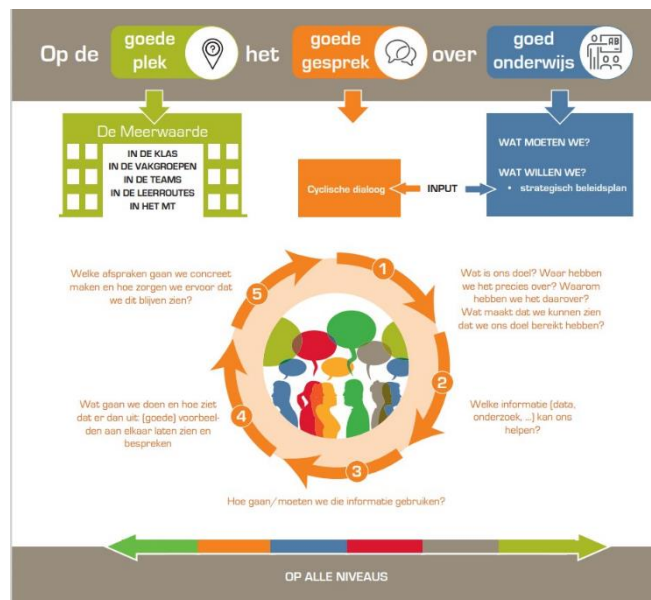


Doel: bijgesteld leerplan in februari 2024.

3.3. Formatieve 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? We benaderen de ontwikkeling van onderwijskwaliteit formatief. Daarbij is de dialoog de basis 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 informatie die ons kan helpen te bepalen waar we staan met betrekking tot wat we moeten en wat we willen. Opbrengsten uit de verschillende kwaliteitsprocessen worden jaarlijks onder de naam van *De Meerwaarde Draait Door* in een dialoog met gemengde groep van leerlingen, ouders, docenten, etc. nader geëvalueerd. 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 Meerwaarde

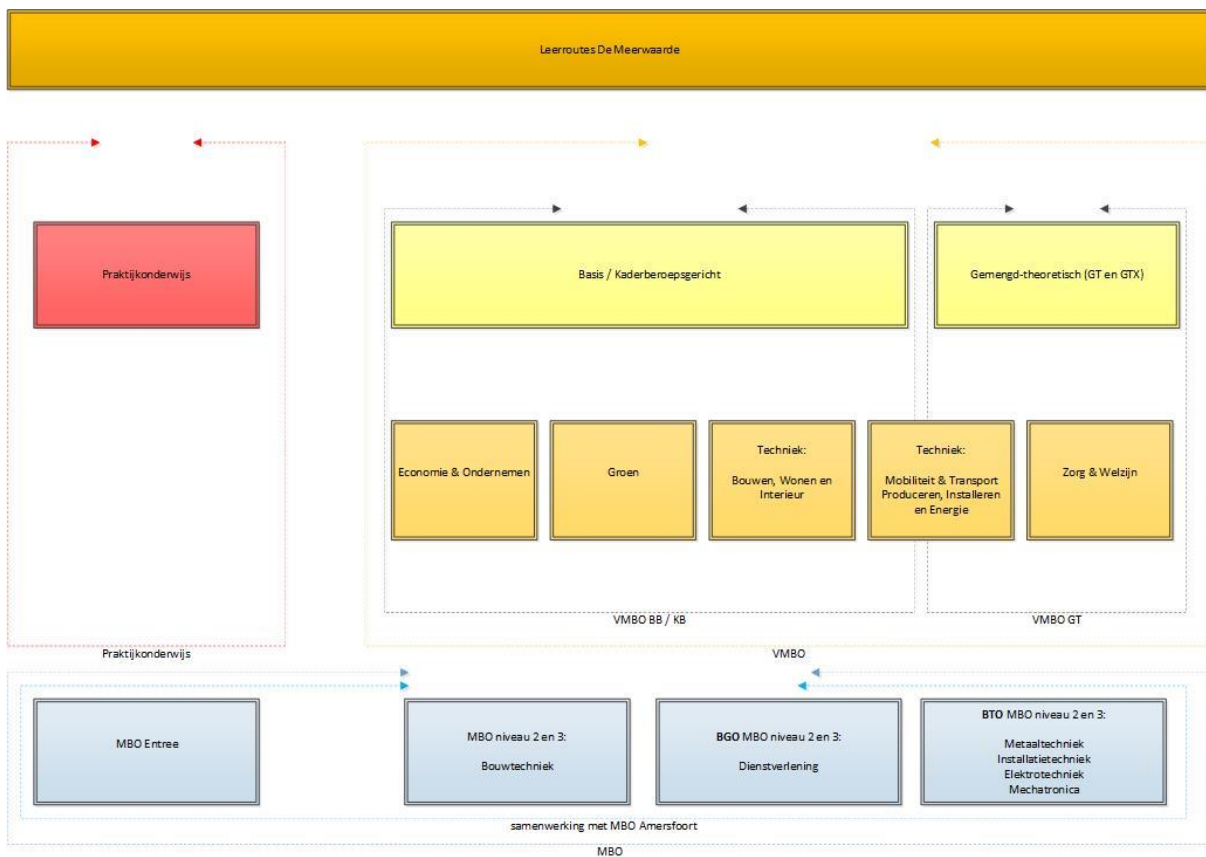
De Raad is daarbij sparringpartner voor het bestuur en de governance wordt vormgegeven vanuit hoofd én hart en is gericht op wat in het jargon zogenaamde 'hard' en 'soft controls' worden genoemd. De reguliere bestuursrapportage is ingericht op het intern toezichtskader waarbij jaarlijks specifieke aandachtspunten kunnen worden benoemd.

Doel:

Een gezamenlijk beeld ontwikkelen op wat goed onderwijs is, de ontwikkeling monitoren, resultaten uit de monitor betrekken bij de professionele dialoog en zo de ontwikkeling van een formatieve cultuur op De Meerwaarde ondersteunen.

Leerroutes

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



FIGUUR 1 LEERWEGEN OP DE MEERWAARDE

We werken momenteel met leerroutes zoals dat in het overzicht is afgebeeld.

De Meerwaarde

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											

3.4. Het Expertise- en Begeleidingscentrum (EBC) en de Huiskamer

Op de Meerwaarde is onderwijs ook begeleiding. Wanneer in de begeleiding van een leerling mogelijkheden voor goede begeleiding uitgeput raken, kan er vanuit EBC ondersteuning geboden worden.

Het arrangement de Huiskamer draagt bij aan het onderwijs en de ontwikkeling van leerlingen en onderwijsteams. In het arrangement komen leerlingen terecht die extra begeleiding in het onderwijs- en leerproces nodig hebben. Er wordt samen met een docent en begeleider gekeken wat deze leerling nodig heeft in de reguliere onderwijscontext. Het onderwijsteam is en blijft verantwoordelijk voor de leerlingen, waarbij de mentor in relatie blijft met de leerling en diens ouders/verzorgers. Het doel van de Huiskamer is o.a.:

- dat de leerling weer teruggaat naar de klas. Als dit niet kan wordt een maatwerktraject opgezet, eventueel samen met externe partners.
- het voorkomen dat leerlingen vroegtijdig de school verlaten. Hiermee wil de school tegemoet komen aan de belofte bij aanname dat ieder kind zijn of haar diploma kan halen bij De Meerwaarde.
- het versterken van expertise, samen met EBC en de onderwijsteams om integraal samen met ouders, het kind en de onderwijsteams te kijken naar wat nodig is in het leerproces van de leerling.
- het kunnen inspelen op maatschappelijke / externe ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, jeugdzorg e.d.

De Huiskamer is bedoeld voor leerlingen met een 'leervraag' op het gebied van leren (bepaalde vakken) of leren leren. De huiskamer is ook voor leerlingen die zelfstandig kunnen werken in een iets minder prikkelrijke omgeving. De huiskamer is erop gericht te bepalen welke 'interventies' er nodig zijn om leerlingen wel zoveel mogelijk in zijn eigen omgeving en klas te houden.

Het Expertise- en Begeleidingscentrum (EBC) draagt verder zorg voor het proactieve contact met basisscholen. Via de werkgroep 'Welkom' wordt zorggedragen voor een zo 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 mentoren, de interne leerlingbegeleiding als de samenwerking met externen op het terrein van regionale zorgstructuur en jeugd-(gezondheid)zorg plaats vanuit het EBC. Het EBC ondersteunt actief de transitie naar inclusiever onderwijs door onder andere de teams te versterken, de vakgroepen te ondersteunen en de ontwikkeling van leerlingbegeleiding richting mentor-coaching te versterken.

Het EBC werkt vanuit het uitgangspunt dat onderwijs begeleiding is. Vanuit deze visie wordt methodiek en begeleiding vormgegeven (systemisch werken) en worden de teams ondersteund in hun basisondersteuning. Voor de leerling staat daarbij steeds de onderwijscontext centraal: wat heb jij nodig en hoe ga je zelf bijdragen aan je ontwikkeling? Ouders en verzorgers worden actief betrokken en dragen bij aan realisatie van de gewenste ontwikkeling. Het EBC wordt in deze ontwikkeling begeleid vanuit het Instituut voor Inclusief Onderwijs en het Jonker Verweij-instituut.

De Meerwaarde

3.5. 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 vanuit 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).

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.

Vanuit de veiligheidsorganisatie wordt de kennis en vaardigheden van de BHV medewerkers geborgd en wordt de gehele school betrokken 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.

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 Connect in de gemeente Barneveld, BOA's en met de politie. Ook hier zijn bij bijzonderheden de lijnen kort.

3.6. SOP (schoolondersteuningsprofiel) vmbo

In de Wet Voortgezet Onderwijs 2020 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 inhoud 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.

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

3.7. SOP (schoolondersteuningsprofiel) PrO

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

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

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

3.8. 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 zelfstandig in het leven kunnen staan en derhalve uitstromen naar leren (30%), de combinatie van werken en leren (25%) of regulier werk (45%).

3.9. 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 kiezen we gezien onze doelgroep en de mogelijkheden voor levensecht leren voor Barneveld voor 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 meer dan honderd lidbedrijven en een eigen opleidingscentrum, met dit nieuwe concept gestart voor de MBO BBL-opleidingen in metaal, mechatronica, elektro- en installatietechniek. In BTO wordt samengewerkt met MBO Amersfoort en het Hoornbeek College. We participeren bestuurlijk in het platform VO Barneveld waarin overleg plaatsvindt met BTO.

In 2022 hebben we voor de MBO BBL Bouwopleidingen in Barneveld het concept van de Barneveldse Bouw Opleidingen gelanceerd (BBO). De Meerwaarde is hier op dit moment volop betrokken in het onderwijs via de constructie van uitbesteed onderwijs onder verantwoordelijkheid van MBO Amersfoort. In BBO werken de opleidingsbedrijven Bouwmensen Amersfoort, Bouwmensen Nunspeet en ReVaBo Oosterbeek samen. Doel is om in 2025 de technische mbo-opleidingen die via BTO en BBO worden aangeboden in een 'Barnevelds Techniekhuis' aan te bieden. Na overgang naar het Techniekhuis moet de aansturing van BBO in het kader van de ontwikkeling van de samenwerking met MBO Amersfoort en met BTO vereenvoudigd worden.

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



De Meerwaarde is via BBO gesprekspartner in het huisvestingstraject 'Techniekhuis Barneveld' en onderhoudt ook rechtstreeks contact met de gemeente vanwege de wens van De Meerwaarde en de gemeente Barneveld om huidige locatie aan de Zonnebloemstraat zo spoedig mogelijk te verlaten.

In 2020 is ook de Barneveldse Gezondheidszorg Opleiding (BGO) gestart. Met dit initiatief wordt op dit moment in samenwerking met NEBOplus drie fulltime studierichtingen aangeboden: 'Verzorgende IG', 'Maatschappelijke Zorg' en 'Helpende Zorg'. Doel is om in 2024 ENA te betrekken, waarbij de aansturing vanuit MBO Amersfoort gaat plaatsvinden. Doel blijft om op termijn bij BGO ook kinderopvang te betrekken.

Doelstelling:

In de transitie voor het MBO in Barneveld wordt toegewerkt naar de situatie dat vanaf uiterlijk 2025-2026 de aansturing van de hybride opleidingen vanuit MBO Amersfoort plaatsvindt. Met MBO-Amersfoort worden daartoe transitieplannen opgesteld voor BBO in het Techniekhuis Barneveld en de eventuele doorontwikkeling van BGO. Doelstelling voor BGO is dat ENA in 2024 bij BGO aansluit. Ook kan er voor BGO verkenning plaatsvinden naar aansluiting kinderopvang in de periode van 2025-2027. BBO wordt in 2025 ondergebracht in het te realiseren Techniekhuis Barneveld zodat de samenwerking met BTO in de periode van 2025-27 verder kan worden uitgebouwd.

4. 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.

4.1. Personeelsbeleid

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 en positief werkklimaat

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 met een positief werkklimaat. De Meerwaarde gaat voor een notering in de top 5 van beste werkgevers in het onderwijs.

Een open-professionele cultuur

Passend bij de professionele rol van onze medewerkers zijn we steeds bezig om het onderwijs (inclusief begeleiding) aan onze leerlingen nog beter te maken. Met de bij de onderwijs- en organisatieontwikkeling passende invulling van De Meerwaarde Academie, studie- en ontwikkeldagen vanuit het perspectief van Samen verder met leren en ontwikkelen en de doorvertaling daarvan in het Leerplan 2024, zetten we een eerste stap die vervolgens cyclisch kan worden voortgezet.

Duurzame inzetbaarheid en positief werkklimaat

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. We zetten een positief werkklimaat centraal.

Deelname aan een opleidingsschool

We nemen deel aan COS en intensiveren de samenwerking met Windesheim.

Doelstelling:

In 2024 krijgt positief werkklimaat een uitwerking in het strategisch HR-beleidsplan. In de samenwerking met Windesheim ontwikkelen we nieuwe instroommogelijkheden voor zij-instroom. De Meerwaarde wil in 2026 in de top 5 van beste werkgevers in het onderwijs staan.
Eigenaar: directie.

4.2. 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.

Functie	Totaal aantal	Man	Vrouw
Bestuur	1	1/100%	0/0%
Onderwijsoverleg	5	1 man / 4 vacatures	

4.3. 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 GMR⁴ is vastgelegd hoe e.e.a. conform de afspraken in de cao functioneert.

4.4. Klachtenprocedure, klokkenluidersregeling, integriteitscode

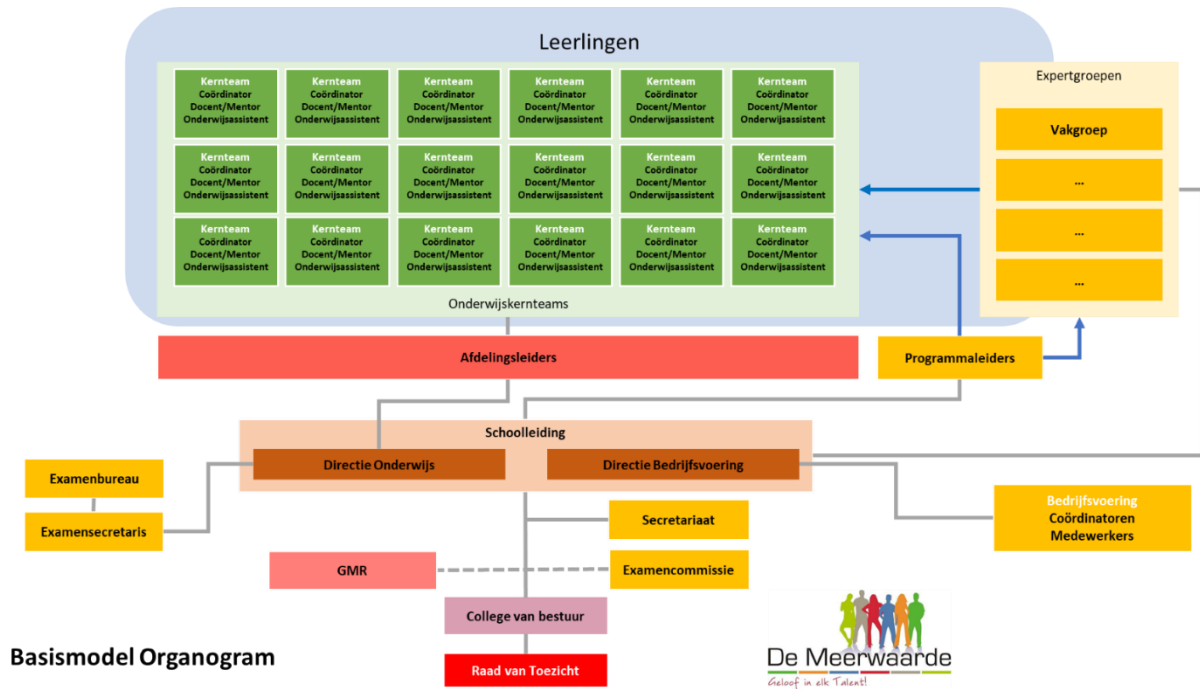
De Meerwaarde vindt een open cultuur waarin zaken besproken kunnen worden van groot belang. Maar dat kan nooit een garantie geven dat alles altijd goed gaat. De Meerwaarde heeft daarom een klachtenprocedure⁵ vastgelegd in een klachtenregeling en is ook aangesloten bij de landelijke klachtencommissie. 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. Ook is er beleid voor ongewenste omgangsvormen.

⁴ [Klik hier om de statuten van de GMR te openen.](#)

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

4.5. Organisatiestructuur

In de organisatie staat het onderwijs centraal en deze wordt via de lijn op onderwijsuitvoering en via de matrix op onderwijsontwikkeling aangestuurd. Bestuur, schoolleiding en afdelingsleiders zijn hiërarchisch in de lijn betrokken en voor de onderwijsontwikkeling de vakgroepen onder leiding van de vakgroepleiders functioneel. Er zijn twee programma's gedefinieerd: voor onderwijsontwikkeling en voor Sterk Techniek Onderwijs.



FIGUUR 2 ORGANIGRAM

4.6. Sponsoring

Het huidige sponsorbeleid valt samen te vatten dat De Meerwaarde wel incidenteel vanuit het bedrijfsleven geholpen wordt met faciliteiten (zoals bij het Duurzaamheidsstation), maar dat daar behalve publiciteit geen materiële tegenprestatie tegen over staat van school.

4.7. Beleid, financiën en verantwoording

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



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)begroting⁶. In de meerjarenbegroting wordt de impact van tijdelijke subsidies als Sterk Techniek Onderwijs zo veel als mogelijk zichtbaar gemaakt. Onze eigen prognose voor de leerlingengroei geeft in tegenstelling tot externe prognoses vooralsnog stabilisatie van leerlingenaantallen aan. We gaan voor de meerjarenbegroting uit van onze eigen leerlingenprognose maar wel in combinatie met de ambitie om weer terug te groeien naar een instroom van 450-475 leerlingen. Voor de komende jaren ligt er daarmee een duidelijke opgave om de kosten met het vervallen van het NPO-budget, de hogere personeelslasten en de afnemende besteding van het passend onderwijs terug te brengen tot het niveau van de lagere inkomsten. We pakken dit op via vier lijnen:

1. We willen terug naar de basis, onderwijs is onze kerntaak. Vanuit deze focus zullen we schoolbrede taken herzien en we zullen dit ook betrekken bij de herziening van het taakbeleid.
2. We zullen ons onderwijs vanuit de visie zo moeten herijken, programmeren en organiseren dat we met minder mensen goed onderwijs inclusief begeleiding kunnen bieden.
3. Kostenbewustzijn blijft onverminderd van kracht. We besparen op materiële kosten.
4. We maken het MBO kostendekkend.

Een laatste element is dat we kansen pakken rondom subsidies. Gerelateerd aan visievorming en maatschappelijke opgaven willen we vanuit onze eigen visie gestuurd gebruik maken van subsidies. Omdat we ons realiseren dat we als De Meerwaarde bovengemiddeld bekostigd worden met subsidie blijven we scherp sturen op het uitgangspunt dat structurele activiteiten in principe ook structureel bekostigd kunnen worden. Waar dat, bij uitzondering, ten koste gaat van kwaliteit wordt dat, zonder uitzondering, vermeld in de risicoparagraaf en in de berekening van het benodigde weerstandsvermogen.

⁶ [Klik hier om de meerjarenbegroting te openen](#)



Jaarverslag

Per jaarschijf wordt van de voortgang van de cyclus verslag gedaan in een jaarverslag⁷ 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. Daarbij worden geregeld (thema's) uit het jaarverslag en (en het Schoolplan) besproken met externe stakeholders, zowel op het niveau van bestuur als in de organisatie (o.a. via de sectorale binnenringen).

Vermogensbeheer

In het Treasurystatuut⁸ 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.

Risicomanagement

We vinden het van belang mogelijke risico's actief in beeld te houden. In onze begroting beschrijven we jaarlijks de actuele risico's en onze waardering ervan in de paragraaf risicomanagement^[1].

Naast de genoemde risicoparagraaf uit de begroting worden verder onderscheiden AVG-IBP risico's, fiscale risico's, organisatie- en Algemene Risico's. De risico-inventarisaties worden cyclisch herhaald.

⁷ [Klik hier om het jaarverslag te openen.](#)

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

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

5. Bijlage

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. ⁹
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 ¹⁰ .
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.

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

¹⁰ [Klik hier om het roosterbeleidsplan te openen](#) of ga naar Algemeen/Schoolplan/Roosterbeleidsplan op het personeelsportaal om het roosterbeleidsplan te openen.