



Schoolplan 2025-2029

**Jouw vertrouwde
plek, onze persoonlijke
aandacht**

Inhoudsopgave

Voorwoord	5	7. Personeel en organisatie	48
1. Over De Meerpaal	7	7.1 Wat ons personeelsbeleid en onze organisatie nu kenmerkt	48
1.1 De Meerpaal, leerwegondersteunend	7	7.2 Onze kijk op de toekomst	49
1.2 De Meerpaal als onderdeel van Comenius	7	7.3 Doelen personeel en organisatie	49
1.3 Onze kaders	8	8. Kwaliteitszorg	53
1.4 Onze identiteit	11	8.1 Wat onze kwaliteitszorg nu kenmerkt	53
1.5 Onze missie	11	8.2 Onze visie op kwaliteit	53
1.6 Onze visie	11	8.3 Doelen kwaliteitszorg	53
1.7 Onze belofte	12	9. Duurzaamheid	55
1.8 Onze unieke kracht	12	10. Financieel beleid	56
2. Onze ambities voor de jaren 2025-2029	15	10.1 Begroting en financiële planning	56
2.1 Ambitie 1: Bij ons is elke dag van waarde	17	10.2 Financiering en subsidies	56
2.2 Ambitie 2: Bij ons is 'betekenisvol leren' een voorwaarde	19	10.3 Koers VO / Samenwerkingsverband	56
2.3 Ambitie 3: Onze omgeving is een betrouwbare partner en een mooie leerplek	21	10.4 Kostenbeheersing en efficiëntie	57
2.4 Ambitie 4: Door onze kwaliteitszorg doen we het elke dag een beetje beter	23	11. Positie van De Meerpaal	59
2.5 Ambitie 5: Wij zorgen voor de vernieuwing en uitdaging....	25	11.1 Wat onze positie nu kenmerkt	59
2.6 Ambitie 6: Wij hebben plezier in ons werk en zijn trots op onze school	27	11.2 Doelen ten aanzien van onze positie	59
2.7 Ambitie 7: Wij hebben oog voor zowel de externe kansen als risico's	29	Bijlage 1: Kompas met 'leidende principes en goede gewoonten'	62
3. De inhoud van ons onderwijs	31	Bijlage 2: Wat ons onderwijs onderscheidt	64
3.1 Identiteit en visie	31	Bijlage 3: Externe ontwikkelingen	67
3.2 Onderwijsaanbod en didactiek	31	Bijlage 4: Taal op De Meerpaal	68
3.3 Ondersteuning en ontwikkeling van leerlingen	32	Bijlage 5: Wat ons personeelsbeleid en onze organisatie nu kenmerkt	69
3.4 Innovatie en digitalisering	32	Bijlage 6: Sponsoring	71
3.5 Duurzaamheid en organisatieontwikkeling	32	Bijlage 7: Comenius-speerpuntenmatrix	73
4. Doelen in aanbod en organisatie van het onderwijs	34		
5. Pedagogisch en didactisch klimaat	37		
5.1 Wat ons pedagogisch handelen nu kenmerkt	37		
5.2 Onze doelen in pedagogisch handelen	39		
5.3 Wat het didactisch handelen nu kenmerkt	41		
5.4 Onze doelen in onderwijs / didactisch handelen	41		
5.5 Transformatieve School	42		
6. Leerlingbegeleiding en ondersteuningsstructuur	45		
6.1 Wat onze leerlingbegeleiding nu kenmerkt	45		
6.2 Wat het veilige schoolklimaat nu kenmerkt	45		
6.3 Doelen leerlingbegeleiding en veilig klimaat	47		



Voorwoord

De Meerpaal is een vmbo-school die hoort bij de Comenius scholengroep. Comenius is onderdeel van CVO (Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in Rotterdam en omgeving). De Meerpaal is een christelijke school waar leerlingen, ouder(s)/verzorger(s) en medewerkers vanuit alle achtergronden van harte welkom zijn. Wij gaan uit van de gelijkwaardigheid van ieder mens ongeacht geslacht, afkomst en religieuze overtuiging. Het respecteren van andersdenkenden is een belangrijk uitgangspunt in de samenwerking tussen leerlingen onderling, leerlingen en docenten, docenten en ouders, personeel en collega's.

De Meerpaal heeft vanaf de oprichting in 1981 gekozen voor een specifieke doelgroep leerlingen die op de één of andere wijze extra ondersteuning nodig hebben om te komen tot een regulier vmbo-diploma. De onderwijskundige inrichting is afgestemd op deze doelgroep en het personeel heeft bewust de keuze gemaakt om er voor deze doelgroep te zijn. Ruim 400 van onze momenteel 500 leerlingen hebben een LWOO-indicatie. De overige leerlingen hebben anderszins extra ondersteuning nodig.

De Meerpaal biedt onderwijs op basis-, kader- en theoretische leerweg niveau. Het bieden van kansen aan leerlingen krijgt praktisch vorm in een goed doordacht onderwijs- en ondersteuningsaanbod. Het is een aanpak gebleken die het mogelijk maakt dat leerlingen bij ons op een hoger niveau hun diploma halen. Leerlingen voelen school als een 'thuis'. Zij geven aan dat er veel ondersteuning is en dat het prettig is om in kleinere klassen les te krijgen. Ouders geven aan dat er ondersteuning op maat is in iedere situatie. Ook zij zijn bovengemiddeld tevreden over De Meerpaal.

Als leiding en medewerkers van De Meerpaal zijn wij gedreven en willen wij het beste voor onze leerlingen. We staan ergens voor en willen waarmaken wat we ons voornemen. Daarom heeft dit schoolplan nog een nadere uitwerking, waarin we de doelen uit dit plan concretiseren en vertalen naar expliciete resultaten die door de jaren heen zichtbaar moeten worden. Deze resultaten beleggen we bij onszelf en bij onze medewerkers.

Wij zijn trots op onze school en trots dat dit schoolplan met support en draagvlak van onze medewerkers tot stand is gekomen. Het geeft ons het vertrouwen dat we een goed fundament hebben voor de ontwikkelingen die de komende jaren voor ons liggen. Wij staan klaar om onze leerlingen in een veilige omgeving een basis voor een succesvolle toekomst te geven!



Neria Vermeer

Directeur vmbo De Meerpaal

1. Over de Meerpaal

In dit hoofdstuk geven wij vanuit verscheidene perspectieven aan wat De Meerpaal is en doet. Wij belichten achtereenvolgens: hoe De Meerpaal het begrip 'leerwegondersteunend' invult, onze plek binnen Comenius, onze kaders, identiteit, missie en visie, onze belofte en onze unieke kracht.

1.1 De Meerpaal, leerwegondersteunend

De Meerpaal biedt onderwijs op basis-, kader- en theoretische leerweg niveau. Op deze wijze is opstroom in ruime mate mogelijk vanuit een advies voor de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg. Het leerlingenaantal van De Meerpaal is stabiel rond de 500.

Ongeveer 90% van de leerlingen heeft een lwoo-indicatie. De overige leerlingen hebben een ondersteuningsbehoefte die is veroorzaakt door een specifieke problematiek vallend onder cluster 2, 3 of 4. De Meerpaal biedt leerlingen een plaats waarbij wordt gekeken naar hun mogelijkheden en hun ondersteuningsbehoefte. Wij kennen onze leerlingen goed en bieden hulp waar nodig. Bij de Meerpaal mogen ze fouten maken. Immers, leren doen we met vallen en opstaan. En leren doen we samen, waarbij 'samen' meer is dan alleen onszelf: wij betrekken graag de verschillende leefwerelden erbij én verruimen graag onze blik. Leren doen we zowel om ons te ontwikkelen als voor de toekomst, wanneer we onze plek in de samenleving verwerken. Dat maakt De Meerpaal meer dan alleen de school waar een diploma behaald wordt.

De Meerpaal hanteert een tweejarige onderbouw met kansen door middel van het stellen van hoge verwachtingen, waarna de leerling doorstroomt naar de tweejarige bovenbouw van óf de beroepsgerichte leerweg óf de theoretische leerweg. In de beroepsgerichte leerweg worden de profielen Dienstverlening & Producten, en Zorg en Welzijn aangeboden.

De Inspectie van het Onderwijs beoordeelt De Meerpaal met een voldoende. De onderwijsresultaten van De Meerpaal zijn op orde.

1.2 De Meerpaal als onderdeel van Comenius

Binnen Comenius werken onze scholen onderling samen en dragen ze mede zorg voor een drempelloze doorstroming van leerlingen naar scholen met een vergelijkbaar onderwijsaanbod ten aanzien van het niveau. Wij verbeteren deze onderlinge samenwerking.

Onderlinge bijeenkomsten, waarin het delen van good practices een belangrijke plaats krijgt, leveren innovatieve manieren op om ons onderwijs te verbeteren. Dit zorgt ervoor dat we zicht hebben op de successen en uitdagingen van andere scholen. Het streven is hier vooraf op te anticiperen en indien nodig ons onderwijs anders in te richten.

1.3 Onze kaders

Vanuit CVO en Comenius (koersplan Comenius) zijn kaders geformuleerd ten aanzien van het schoolplan. Het CVO koersplan 'Onderwijs voor het leven', het Koersplan van Comenius en de Code 'goed onderwijsbestuur vo 2019' van de VO-raad zijn belangrijke leidraden voor ons schoolplan. De onderstaande vier beloftes, in overeenstemming met de beloftes zoals geformuleerd door CVO, geven richting aan ons schoolplan.

Aan onze leerlingen:

wat jij op onze scholen leert, draagt bij aan een betekenisvol bestaan.

Aan onze medewerkers:

bij ons doen jij en jouw werk ertoe.

Aan onze omgeving:

onze school staat midden in de buurt, wij zijn betrokken en werken intensief samen.

Aan onze samenleving:

onze school is elke dag van waarde, vanuit onze open christelijke identiteit en onze kernwaarde.



Kernwaarden

Binnen Comenius zijn drie belangrijke kernwaarden gekozen:

Liefdevol is wat wij zijn.

Het is onze basishouding, zonder uitsluiting, zonder voorwaarden vooraf.

Verrijkend is waar wij voor staan.

Wij verrijken onze leerlingen met kennis, kunde, vaardigheid en vakmanschap.

Toekomstgericht is hoe wij gaan.

Vol ambitie voor onze leerlingen, die wij zien als de toekomst, hier en nu.

Deze waarden vormen de basis voor de wijze waarop De Meerpaal onderwijs vormgeeft.

Comenius-speerpuntenmatrix

Dit schoolplan loopt gelijk op met het koersplan van Comenius voor de komende jaren. Comenius heeft in dit koersplan een aantal speerpunten geformuleerd. De scholen geven hier hun invulling aan. In bijlage 6 is daartoe de Comenius-speerpuntenmatrix opgenomen. Per speerpunt wordt daarin vermeld, waar in dit schoolplan het betreffende speerpunt wordt geadresseerd.



Tot slot: voor De Meerpaal zegt het eigen logo eigenlijk alles:

Roze staat voor:

LIEFDE, waaruit we leven.

Geel staat voor:

LICHT, het perspectief, dat al onze leerlingen hebben en dat wij hun willen laten zien.

Blauw staat voor:

LEVEN, de wereld, waarin we samenleven.

Het touw – de tros

verbeeldt de LEERLING, die zich verbindt aan een stevige Meerpaal.

De Meerpaal is een school met ambitie

Wij willen de beste school zijn voor vmbo-leerlingen met leerwegondersteuning in Rotterdam en omstreken.

Deze missie is geslaagd als onze leerlingen zelfstandig, gemotiveerd vol vertrouwen steeds de volgende stap kunnen zetten op weg naar een plek in onze samenleving om daar een betekenisvolle bijdrage te leveren.

1.4 Onze identiteit

De Meerpaal is een christelijke school die vanuit de christelijke normen en waarden werkt. Onze school wil vooral een veilige, inclusieve plaats zijn voor zowel leerlingen, medewerkers, als voor de gasten die de school bezoeken. In de omgang met elkaar gaan we uit van:

- De gelijkwaardigheid van man en vrouw.
- De gelijkwaardigheid van alle mensen met verschillende geaardheden.
- De gelijkwaardigheid van alle mensen met verschillende meningen.
- Het feit dat we conflicten met elkaar oplossen door middel van dialoog.
- Een respectvolle houding van de leerling ten aanzien van de lessen levensbeschouwing en een actieve deelname aan vieringen en andere bezinningsmomenten.

1.5 Onze missie - wat wij willen betekenen

De Meerpaal biedt kinderen die in cognitief of sociaal-emotioneel opzicht extra gerichte ondersteuning nodig hebben, een veilige en uitdagende leeromgeving waarin onze persoonlijke aandacht zorgt voor een vertrouwde plek.

Wij ondersteunen onze leerlingen waarbij het leren niet vanzelf verloopt, bij het ontdekken en ontwikkelen van hun kwaliteiten en talenten. Leerlingen halen bij ons hogere resultaten dan wat zij en hun omgeving eerder voor mogelijk hadden gehouden. Dit doen wij op een manier die aansluit bij hun individuele mogelijkheden en uiteraard passend binnen wat van een school mag worden verwacht.

Samen met hun ouder(s) c.q. opvoeder(s) helpen wij onze leerlingen zich te ontwikkelen tot evenwichtige, weerbare en (zelf)kritische mensen; sterke persoonlijkheden die in staat zijn volop mee te doen aan onze samenleving en daar een betekenisvolle bijdrage aan te leveren.

Om de missie te duiden hebben wij een Kompas opgesteld dat wij als leidraad gebruiken in de vorm van onze 'leidende principes' (van waaruit denken en werken we?) en onze 'goede gewoonten' (welk gedrag past daarbij?). In bijlage 1 is dit Kompas te vinden.

1.6 Onze visie - wat wij willen zien

Wij zien onze school als een veilige, inspirerende omgeving waarin de ontwikkeling van het individuele kind centraal staat. Bij ons bestaat geen 'gemiddelde': iedere leerling is uniek en wordt uitgedaagd en aangesproken op een manier die het beste bij hem of haar past.

Ook voor onze medewerkers geldt dat we aandacht voor ze hebben. Wij vinden het belangrijk dat onze collega's zich blijven ontwikkelen in wat de dagelijkse praktijk van het onderwijs vraagt. Echte samenwerking tussen collega's en teams vinden we essentieel.



Het is onze taak om leerlingen te vormen en te helpen groeien. Om ze de bagage mee te geven die aansluit bij hun mogelijkheden en beperkingen, hun ambities en dromen. Zo bereiden wij de leerlingen voor op het vervolgonderwijs en hun rol in de maatschappij als betekenisvolle burger. Het systeem van testen en beoordelen zien wij als een instrument om een beeld te krijgen van de ontwikkelingsvoortgang van de leerling en daar ons onderwijs op aan te sluiten.

Onze school is een fijne, veilige en creatieve omgeving waar kinderen én collega's worden uitgedaagd om het allerbeste uit zichzelf te halen. Waar leerlingen die aandacht en liefde van docenten nodig hebben, dit ook krijgen. Op De Meerpaal werken we echt samen: leerlingen, docenten, ondersteunend personeel en ouder(s). We inspireren elkaar, dagen elkaar uit en helpen elkaar verder. Want samen bereiken we meer.

1.7 Onze belofte

Op De Meerpaal stimuleren en helpen wij de leerlingen om hun eigen kwaliteiten en talenten te ontdekken en bieden hun alles wat daarvoor nodig is binnen de onderwijscontext. Onze betrokken docenten hebben oprechte aandacht voor de leerlingen. We geven onderwijs op maat dat aansluit bij de ambities, interesses en mogelijkheden van de individuele leerlingen. Dat doen we in een fijne, veilige omgeving, waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd weet. Kortom, wij beloven onze leerlingen een vruchtbare voedingsbodem om uit te kunnen groeien tot individuen met een positief zelfbeeld en een positieve houding naar de wereld om zich heen.

Voor de ouders zijn wij een betrouwbare partner met oog en oor voor hun kind. Wij beloven onderwijs dat zoveel mogelijk aansluit bij de talenten en interesses van hun kind en dat daarmee een uitstekend vooruitzicht biedt op een diploma. Wij beloven collega's een inspirerende werkomgeving, waarin wij ruimte geven voor eigen inbreng, beweging, voeding en ontspanning. Hiermee verhogen wij het werkgelek en de vitaliteit van de medewerkers. Wij bedienen onze medewerkers op maat met betrekking tot hun ontwikkeling en persoonlijke aspecten, die zich binnen een professionele ondersteuningscultuur verder kunnen ontwikkelen.

1.8 Onze unieke kracht - dit is wat ons onderscheidt

Leerlingen die op een andere school niet zomaar in de 'mainstream' mee kunnen, zijn op De Meerpaal op de juiste plek. Kleurrijk en uniek, ieder met eigen kwaliteiten. Bij ons is de noodzaak tot extra aandacht geen ballast, maar een mooie bagage. De Meerpaal biedt extra leerwegondersteuning tot en met de examenklas.

Ons team van medewerkers is professioneel en bekwaam. Maar wat hen écht onderscheidt, is dat zij net een stapje extra zetten voor hun leerlingen. Onze docenten begrijpen dat het vak dat zij geven geen doel op zich is, maar een middel voor leerlingen om hun talenten en kwaliteiten te ontdekken en te ontwikkelen. We werken gericht aan een verbetercultuur, waarbij we ons bewust zijn dat self-efficacy en team-efficacy cruciaal zijn om tot kwaliteitsverbetering te komen.



2. Onze ambities voor de komende jaren 2025-2029

De Meerpaal heeft zeven ambities voor de komende jaren opgesteld die worden benaderd vanuit de invalshoeken:

- inhoud en organisatie van het onderwijs
- pedagogisch en didactisch klimaat
- leerlingbegeleiding
- veiligheid
- personeelsbeleid
- kwaliteitszorg
- positie van de school in haar omgeving.



De zeven ambities zijn in een werksessie aan de medewerkers voorgelegd met de volgende vragen:

- Wat kunnen wij als medewerkers doen om dit in 2029 mogelijk te maken?
- Wat moet de school faciliteren om dit in 2029 mogelijk te maken?
- Wat kunnen de leerlingen bijdragen om dit in 2029 mogelijk te maken?

Uit de rijke oogst van deze werksessie is een aantal ideeën uitgekozen en verwerkt in onze ambities voor de komende jaren.

2.1

Ambitie 1: Bij ons is elke dag van waarde

Elementen:

- ◆ Onze leerlingen voelen zich verbonden en ervaren hun groep als stimulerend, terwijl zij onderwijs krijgen op basis van de christelijke normen en waarden.
- ◆ Leerlingen en medewerkers ervaren onze school als een veilige plek.
- ◆ Een professioneel en didactisch klimaat kenmerkt onze lessen en leeractiviteiten.
- ◆ Wij bieden zowel cognitief als sociaal-emotioneel onderwijs op maat.
- ◆ Onze leerlingen leren binnen de school complexe maatschappelijke kwesties open te bespreken.
- ◆ Wij zijn zelfbewust in een lerende organisatie.



Uit de werksessie met de medewerkers:

“Als **medewerkers** dragen wij hieraan bij door professioneel om te gaan met leerlingen. Iedere dag zien wij als een kans om te zaaien, te laten groeien en te oogsten. We bieden stimulans als het gaat om talenten, kansen en toekomstperspectief en dat doen we zowel richting de leerlingen als de collega's. In ons gedrag zijn wij een voorbeeld voor onze collega's en voor de leerlingen zelf. We geven als collega's elkaar professionele in plaats van emotionele rugdekking. We creëren een veilige sfeer, bijvoorbeeld bij een kwetsbaar gesprek. Een ander aspect van deze veiligheid is de duidelijke dagstructuur die wij aanbieden. We gaan het gesprek aan met de leerling: 'ik zie je, ik hoor je, ik heb respect en van daaruit coach ik je en geef ik je feedback'.

De **school** faciliteert door te zorgen voor een planning en protocol voor als een collega langdurig ziek is, zodat de kwaliteit en de hoeveelheid lessen gewaarborgd blijven. Roosterwijzigingen en lesuitval worden tot een minimum beperkt en er wordt gezorgd voor mogelijkheden voor medewerkers om alleen en samen te ontspannen. Nieuwe collega's worden optimaal begeleid.

De **leerlingen** dragen bij door op tijd aanwezig te zijn, hun spullen op orde te hebben en afspraken na te komen. Ze tonen initiatief en voelen zich verantwoordelijk, bijvoorbeeld om te durven vragen als ze iets niet weten of zelf een planning te maken. Ze zijn bereid om op zichzelf te reflecteren. Ze hebben en tonen respect voor elkaar en voor de docenten.”





2.2

Ambitie 2: Bij ons is 'betekenisvol leren' een voorwaarde

Elementen:

- Wij werken in een lerende organisatie die hecht aan een open professionele dialoog.
- Zowel de leerlingen als wijzelf groeien persoonlijk en laten dat ook zien.
- Onze leerlingen zijn actief en zelfsturend.
- Onze focus op de basisvaardigheden laat voldoende resultaten zien.
- Op De Meerpaal behaal je een diploma en ben je toegerust voor de volgende stap richting het vervolgonderwijs en de maatschappij.

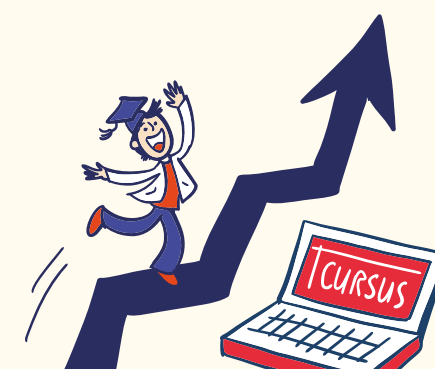
Uit de werksessie met de medewerkers:

"Als **medewerkers** staan wij stil bij 'waarom doen we wat we doen?'. We zijn doelgericht, omdat we van daaruit betekenisvoller bezig kunnen zijn. We geven de leerlingen vertrouwen in hun eigen kunnen en kijken kritisch naar het curriculum: moeten we de hele methode doorwerken of kunnen we bepaalde dingen laten zitten? Met lesbezoeken leren wij van elkaar.

De **school** faciliteert door rust, regelmaat en een goed rooster met ruimte voor projectmatig onderwijs en experimenten. Aan de leerlingen worden meer keuzes geboden, zowel in keuzevakken in de onderbouw als in de bovenbouw. De school haalt de buitenwereld naar binnen met uitdagend lesmateriaal gericht op dagelijkse realiteit: hypotheek, huur, zakgeld, bijbaan, Engels.

Er wordt ingezet op vakoverstijgend werken en het aanbieden van keuzevakken. De school treedt naar buiten door middel van een uitdagende contextrijke leeromgeving.

De **leerlingen** dragen bij doordat vanuit iedere klas een leerling vertegenwoordigd is in de leerlingenraad. De leerlingen coachen elkaar peer-to-peer over de leerjaren heen, waarbij zij leren reflecteren en reflectie dragen. Zij bouwen een portfolio op over hun interesses en zetten hun basisvaardigheden in de praktijk in."





2.3

Ambitie 3: Onze omgeving is een betrouwbare partner en een mooie leerplek

Elementen:

- De school is een respectvolle oefenplaats waar onze leerlingen zich in de maatschappij leren handhaven en hun positieve bijdrage leveren.
- Onze leerlingen staan in verbinding met de directe omgeving van de school en worden door de omwonenden en ondernemers gewaardeerd.
- Wij bieden twee volwaardige profielen binnen de praktijkgerichte vakken.

Uit de werksessie met de medewerkers:

“Als **medewerkers** leggen wij meer verbanden met bedrijven en maken beter contact met buurtbewoners. Bij stages in de omgeving moeten we ons richten op begeleiding vanuit een docent- of mentorrol. Wij bevorderen samenwerkend leren, wat vereist dat we als docenten meer actieve werkvormen in de klas implementeren in plaats van voornamelijk te zenden. Tot slot zijn we kritisch over wanneer we iets een volwaardig curriculum noemen.

De **school** faciliteert door de buurt bij activiteiten te betrekken en contact te leggen tijdens beroepenmarkten en schoolmarkten. Een medewerker krijgt de verantwoordelijkheid, tijd en middelen om dergelijke activiteiten te organiseren. De school organiseert een consistente, schoolbrede feedback op leerlingniveau die is geïntegreerd in de verbetercyclus.

Er komt een schoolkrant die een maandelijks podium biedt voor leerlingen om hun bijdragen te leveren.

De **leerlingen** dragen bij aan de schoolkrant en laten een respectvolle houding, eigenaarschap en verantwoordelijkheid zien.”





2.4

Ambitie 4: Door onze kwaliteitszorg doen we het elke dag een beetje beter

Elementen:

- Wij hebben een lerende basishouding en zijn in staat feedback te geven en te ontvangen.
- Wij zien taken en verantwoordelijkheden als één geheel en handelen daarnaar.
- De kwaliteit en continuïteit van ons onderwijs zijn gewaarborgd.
- Wij leggen eenduidig en transparant verantwoording af.

Uit de werksessie met de medewerkers:

“Als **medewerkers** zorgen wij voor professionalisering in onze communicatie en feedback. Dat doen wij in intervisie, zowel op team- als sectieniveau, waarin wij resultaten bespreken op het gebied van didactisch en professioneel handelen. We zetten in op teambuilding met activiteiten die helpen bij het versterken van de verbinding en het geven van feedback. We spreken elkaar daarbij meer aan op gemaakte afspraken, basisregels, deadlines.

De **school** faciliteert door te streven naar een Transformatieve School en de gouden driehoek ouder / mentor / leerling te bevorderen. Nieuwe collega's worden goed gecoacht en begeleid en het met elkaar in gesprek gaan wordt gestimuleerd.

De **leerlingen** dragen bij door mee te werken aan een reflectiedag en zo hun eigen leerproces te bevorderen.”





2.5

Ambitie 5: Wij zorgen voor de vernieuwing en uitdaging om de leerlingen te boeien en laten klimmen

Elementen:

- We staan open voor vernieuwende vormen van onderwijs en zoeken actief naar uitdagende werkvormen.
- Wij geven blijk van een lerend vermogen en zijn ontwikkelgericht.
- Onze leerlingen zijn in staat om soepel te switchen van de straat- naar de schoolcultuur.

Uit de werksessie met de medewerkers:

“Als **medewerkers** benutten wij onze talenten meer, zoals tijdens themadagen en activiteitendagen. Dan kunnen we onze eigen talenten laten zien, en zo ook de leerlingen laten kennismaken met de talenten die wij bezitten en die zij mogelijk ook hebben. We streven naar eenduidig pedagogisch handelen binnen de school. We houden beter contact met de omgeving rondom de school en met bedrijven, zowel van buiten naar binnen als van binnen naar buiten. Ook denken we mee om meer praktijkgerichte onderwerpen op poten te zetten en om meer de theorie in praktijk (simulatie) te kunnen toepassen.

De **school** faciliteert door vakoverstijgend te denken en door een zichtbaar normatief kader te scheppen dat wordt nageleefd door allen. Ook ontwikkelt de school een beslisboom voor de determinatie van LOB / carrière / mbo. Leerlingen krijgen zo een helder beeld van wat ze nodig hebben als ze een bepaalde richting op willen gaan, een uitgebeeld pad dat ze kunnen bekijken.

De **leerlingen** dragen bij door zelf activiteiten te organiseren, rollen te vervullen en verantwoordelijkheden te dragen. Ze reflecteren op de les: ‘wat heb ik geleerd?’. Ze leren samen leren en leren ook van elkaars fouten.”





2.6

Ambitie 6: Wij hebben plezier in ons werk en zijn trots op onze school

Elementen:

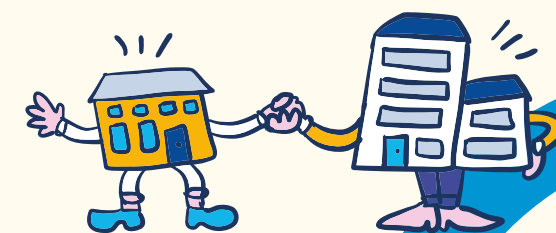
- Bij ons is er een gezonde balans tussen vitaliteit, werkdruk en plezier.
- Wij werken met een heldere gesprekscyclus als basis voor een goede samenwerking.
- De collegiale cultuur is professioneel, met een gezonde balans tussen persoon en taak.
- De aandacht die de professionele verbetercultuur heeft gekregen, is zichtbaar.
- Vanuit passie en professionaliteit geven wij aantrekkelijk onderwijs.

Uit de werksessie met de medewerkers:

“Als **medewerkers** raadplegen we elkaar meer en sparren we vaker met elkaar, waarbij we ook open durven zijn over onze kwetsbaarheden, zoals wanneer een les niet goed verloopt. We vatten dingen minder gauw persoonlijk op en gedragen ons professioneel op de werkvloer. We vinden een goede balans tussen persoon en taak. We doen mee in wat er van ons gevraagd wordt en hebben vertrouwen in het proces. We blijven onszelf ontwikkelen, denken out of the box, vragen lesbezoeken aan en kijken mee bij collega's. We starten een gesprekscyclus met de collega's, zijn meer zichtbaar en hoorbaar binnen het team. We laten de leerlingen in hun kracht staan, geven ze mogelijkheden om te bloeien, maar accepteren óók dat je niet iedereen kan en moet redden en dat een andere route ook nieuwe kansen biedt.

De **school** faciliteert door de Comenius Meerpaal Academy (CMA) meer gericht te laten zijn op alle docenten, niet alleen de nieuwe. Het verzuimcoördinator wordt geëvalueerd en opnieuw opgezet, de gesprekkencyclus opgesteld en gehandhaafd. We houden strak in de gaten dat we doen wat we zeggen en afspreken.

De **leerlingen** dragen bij door hun eigen talenten meer te benutten.”





2.7

Ambitie 7: Wij hebben oog voor zowel de externe kansen als risico's

Elementen:

- Er blijven voldoende middelen beschikbaar voor het bestaande onderwijsaanbod in kleine klassen.
- Door doelgericht te werven, stromen er jaarlijks tussen 110 en 125 leerlingen in.
- Met ons nieuwe / gerenoveerde schoolgebouw realiseren wij onderwijs in een aantrekkelijke, moderne, duurzame omgeving.

Uit de werksessie met de medewerkers:

“Als **medewerkers** onderhouden we warme contacten met basisscholen. We voelen ons allemaal ambassadeurs van de school en dragen dit uit naar de leerlingen en naar buiten.

De **school** faciliteert door een duidelijk doordacht PR-beleid: wij zijn een unieke school. Er worden meer buitenschoolse activiteiten georganiseerd en er komen meer kansen voor persoonlijke ontwikkeling, zoals in keuzevakken en activiteiten. Er is een duidelijke en goed doordachte didactische beleidsvisie over hoe we ons onderwijs vormgeven in ons (ver)nieuw(d)e gebouw. De school zorgt voor een profilering met trots en met nadruk op positieve verhalen van leerlingen, ouders en resultaten.

Er worden meer activiteiten georganiseerd zoals gametoernooi / sport-/ muziek-/ talentdagen. Er komen werkruimtes voor individueel of groepswork op de gangen, evenals rust-/werkruimtes (stiltecoupé tijdens lessen en pauze).

De **leerlingen** dragen bij door meer autonomie te laten zien en meer verantwoordelijkheid te nemen. Onderdeel daarvan is de leerlingenraad die meer betrokken is en duidelijke feedback op ons werk geeft. De leerlingen dragen hun succesverhalen uit.”



3. De inhoud van ons onderwijs

Op De Meerpaal bestaat het onderwijsaanbod uit de basisberoepsgerichte leerweg, de kaderberoepsgerichte leerweg en de theoretische leerweg. In dit hoofdstuk benoemen we de uitgangspunten van waaruit het onderwijs op De Meerpaal wordt vormgegeven: identiteit en visie; onderwijsaanbod en didactiek; ondersteuning en ontwikkeling van leerlingen; innovatie en digitalisering; duurzaamheid en organisatieontwikkeling.

3.1 Identiteit en visie

Vanuit de christelijke normen en waarden geven we vorm aan onze identiteit, ons onderwijs, de zorg voor en de begeleiding aan onze leerlingen. Onze identiteit herkennen we in onze houding naar anderen. De zorg en begeleiding die we geven aan de leerlingen heeft betrekking op het persoonlijke vlak, bij het groeien, bij het vallen en opstaan, leren en het leren omgaan met elkaar en de samenleving. Goed onderwijs doet recht aan verschillen tussen leerlingen en waarin leerlingen op hun niveau worden uitgedaagd en een zo goed mogelijk leerresultaat bereiken.

- **Identiteit:** onderwijs vanuit protestants-christelijke wortels, met aandacht voor diversiteit, respect en dialoog. Een actieve identiteitscommissie bewaakt de normen en waarden.
- **Burgerschap:** activiteiten gebaseerd op de identiteit en nieuwe eindtermen. Focus op respect, verbinding en maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- **Veiligheid en welbevinden:** uitgebreid veiligheidsplan, jaarlijkse evaluaties via Vensters en KIC om sociaal-emotionele en fysieke veiligheid te waarborgen.

3.2 Onderwijsaanbod en didactiek

- **Klassikaal en praktijkgericht onderwijs:** klassikaal leren als basis, aangevuld met praktijkgerichte projecten en vakoverstijgend onderwijs.
- **Heterogene brugklassen:** voorkomen van vroege selectie om kansen op opstroom te vergroten, met aandacht voor zelfvertrouwen en ontwikkeling.
- **Praktijkgericht programma:** ontwikkeling van programma's binnen BB, KB, en TL in lijn met boeiend en uitdagend onderwijs.
- **Profielen:**
 - Dienstverlening & Producten (D&P):* Focus op nieuwe technologieën en praktische vaardigheden.
 - Zorg en Welzijn:* Brede kennismaking met het zorgdomein.





3.3 Ondersteuning en ontwikkeling van leerlingen

- **Individuele aandacht:** de leerling staat centraal. Samen met de mentor worden ontwikkelingsdoelen opgesteld.
- **Ondersteuning op maat:** systematische begeleiding, ontwikkelingsperspectieven (OPP) en periodieke evaluaties met ouders.
- **Specialistische begeleiding:**
Dyslexie en dyscalculie:
Expertise in begeleiding en ondersteuning.
Taalontwikkeling en -achterstanden:
Aanpassing van onderwijs voor leerlingen met TOS; monitoring middels Diatoets.
- **Rekenonderwijs:** monitoring met o.a. Diatoets en gebruik van adaptieve programma's zoals Numo.
- **Sociale vaardigheden en drama:** lesaanbod gericht op sociale situaties en persoonlijke ontwikkeling (burgerschap).
- **Remedial Teaching:** ondersteuning in alle leerjaren, met extra focus op de onderbouw.

3.4 Innovatie en digitalisering

- **Digitale leermiddelen:** Gebruik van laptops en web-based methoden in samenwerking met The Rent Company.
- **Digitale geletterdheid:** uitwerken van beleid om leerlingen te laten voldoen aan basisvaardigheden.
- **Toetsbeleid:** Balans tussen summatief en formatief evalueren met focus op groei en inzicht. Gericht op een veilige toetsomgeving.

3.5 Duurzaamheid en organisatieontwikkeling

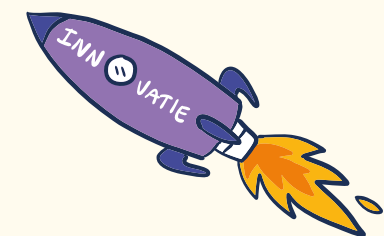
- **Duurzaamheid:** focus op afvalscheiding en voorbereiding op renovatie/nieuwbouw volgens BENG-eisen.
- **Meten en evalueren:** structureel meten van onderwijsresultaten op leerling- en school-niveau. Focus op opbrengstenkader van de inspectie en reflectie.
- **Schoolondersteuningsprofiel:** duidelijke voorzieningen voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften, ondersteund door een team van experts.
- **Meerpaal Academy:** inzet ter professionalisering met betrekking tot de cultuur van De Meerpaal.



4. Doelen in aanbod en organisatie van het onderwijs

In ons onderwijs aan de leerlingen en de voorbereiding op het vervolgonderwijs, vinden we het nemen van regie en het ontwikkelen van zelfstandigheid belangrijk. Leerlingen leren bij ons voor het leven. We bouwen voort op de stevige basis van ons onderwijsaanbod en de organisatie van ons onderwijs. Daarbij formuleren wij de volgende doelstellingen.

- Vernieuwen van het toetsbeleid: meer formatief, minder summatief, uiteindelijk in balans. Formatief toetsen vergroot de verantwoordelijkheid van de leerling. **(Ambitie 4, kwaliteitsgebied OP6)**
- Maatwerk voor de leerling optimaliseren. Dit wordt gerealiseerd middels de huiswerkklas, keuzewerktijd en de opgenomen maatwerkuren in het rooster **(Ambitie 4, kwaliteitsgebied OP1.3)**
- Versterken van het LOB-programma, met een praktijkgericht vak ook in de theoretische leerweg en oriëntatie buiten de school. Alles in een doorgaande leerlijn van klas 1 t/m 4. **(Ambitie 2, kwaliteitsgebied OP1.6)**
- Burgerschapsonderwijs in samenhang en in relatie met de omgeving (bedrijven, buurt) ontwikkelen. **(Ambitie 2, kwaliteitsgebied OP0.3)**
- Onderwijsresultaten op orde houden. **(Ambitie 4, kwaliteitsgebied OR1)**
- Versterken aanbod digitale geletterdheid, op basis van de nieuwe kerndoelen. **(Ambitie 2, kwaliteitsgebied OP0)**
- Kortere lessen, van 45 naar 40 minuten (90-80), waardoor er meer ruimte ontstaat voor vakoverstijgend werken. **(Ambitie 5, kwaliteitsgebied OP1.3)**
- Een 'eigen stageplek' realiseren door een winkelpand onder de school te huren en daarin levensechte praktijkwerkzaamheden uit voeren. **(Ambitie 5, kwaliteitsgebied OP1.7)**
- Een 'reken- en taalcafé' realiseren om leerlingen in een ontspannen omgeving meer aandacht te laten besteden aan de basisvaardigheden (taal en rekenen). Ook de mediatheek / bibliotheek zal in deze ruimte geplaatst worden. **(Ambitie 5, kwaliteitsgebied OP1)**
- Indien nodig, kan de school onderwijs op afstand verzorgen. **(Ambitie 4, kwaliteitsgebied OP1)**
- Projectgestuurd onderwijs een vaste plaats in het onderwijsaanbod en het curriculum geven. **(Ambitie 6, kwaliteitsgebied OP1)**
- De overstap van vo naar mbo verkleinen door deelname aan het project 'glansrijk doorstromen'. Dit vraagt om intensieve samenwerking met het mbo. **(Ambitie 3, kwaliteitsgebied OR2.2)**
- Bij Comenius werken we als scholen onderling samen en zorgen we voor een drempelloze doorstroming van leerlingen naar andere scholen, rekening houdend met het niveau van de leerlingen en het type onderwijs.
- Zicht hebben op de successen en uitdagingen voor onze scholen en hierop vooraf anticiperen.
- Bereid zijn ons onderwijs anders in te richten als dit nodig is.



5. Pedagogisch en didactisch klimaat

Wij koesteren ons pedagogisch en didactisch klimaat als een uitermate belangrijke pijler van onze school. De Meerpaal is een veilige en zorgzame school waar alle leerlingen gezien worden. In dit hoofdstuk gaan wij in achtereenvolgens in op: wat ons pedagogisch handelen nu kenmerkt; onze doelen in pedagogisch handelen; wat het didactisch handelen nu kenmerkt; onze doelen in onderwijs / didactisch handelen; Transformatieve School.

5.1 Wat ons pedagogisch handelen nu kenmerkt

De Meerpaal kenmerkt zich door een veilig en sterk pedagogisch klimaat. Dit komt tot uiting in betrokken en zorgzame medewerkers die op verschillende manieren in contact staan met de leerlingen. Zij ondersteunen de leerlingen en dagen ze uit om zowel cognitief als sociaal-emotioneel het beste uit zichzelf te halen. Het pedagogisch en didactisch klimaat is erop gericht dat de leerling meer en meer zelfstandigheid laat zien en verantwoordelijkheid neemt. Dit thema krijgt dan ook aandacht bij de voorbereidingen van en tijdens de leerlingbesprekingen. Ook worden een aantal malen per jaar studiemomenten georganiseerd waarin inhoudelijke thema's worden behandeld. Ons eigen 'kwaliteitskader lessen' is de leidraad voor het pedagogisch-didactisch handelen, op basis van de zes rollen van de docent. Meer individueel gericht is er de gesprekkencyclus, de coaching voor nieuwe docenten en specifiek beeldcoaching voor docenten om zich gericht te laten ondersteunen bij hun ontwikkeling. Tot slot is er de Comenius Meerpaal Academy, een eigen opleidingstraject waarin modules als klassenmanagement en specifieke leerproblematieken worden behandeld.

Regie nemen

Iedere leerling heeft een ontwikkelingsperspectief met bevorderende en belemmerende factoren. Aan het begin van het schooljaar stemmen wij de leerdoelen af met de leerling en ouder(s). Een goed beeld van de ondersteuningsbehoefte van een leerling maakt het voor mentoren en vakdocenten mogelijk hun handelen hierop af te stemmen. Hierbij is het van belang dat de leerling meer en meer de regie gaat nemen en in toenemende mate de verantwoordelijkheid draagt voor het eigen leerproces. Ouders worden bij de voortgang betrokken door middel van reflectiedagen, waarin de leerling een presentatie geeft aan de ouders en de mentor over zijn/haar voortgang.

Dagelijks contact

De mentor is de spil in de begeleiding van de leerlingen en heeft dagelijks contact met de leerlingen: tijdens de les, tijdens de lunch en bij het mentormoment aan het begin en einde van de dag. De mentor heeft geregeld contact met ouder(s). Wanneer leerlingen extra hulp nodig hebben, wordt het ondersteuningsteam ingeschakeld. Interventies kunnen bestaan uit een leerlingbespreking met vakdocenten en ondersteuners.



Er kan worden besloten dat de leerling extra begeleiding krijgt van een BPO (Begeleider Passend Onderwijs) of SMW (schoolmaatschappelijk werk). Indien nodig, vindt een groot overleg plaats met leerling en ouder(s) waarbij eventueel externe hulpverleners aanwezig zijn. De afdelingsleiders hebben geregeld contact met de mentoren over de voortgang van de leerlingen. Er zijn docenten met de taak leerlingenzorg, die de mentoren ondersteunen bij opvallend gedrag. Ze spreken frequent met de ondersteuningscoördinator of orthopedagoog over de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben en/of de voortgang van ingezette interventies.

Veilig klimaat

Dit alles zorgt ervoor dat De Meerpaal, ondanks 500 leerlingen, klein aanvoelt. De medewerkers zijn op de hoogte van wat er speelt met de leerlingen en geven frequent aandacht. Deze aandacht beperkt zich niet alleen tot in de les, maar vindt juist ook daarbuiten plaats. Doordat er sprake is van een duidelijke structuur en er op verschillende niveaus wordt samengewerkt, zijn de lijnen binnen de school kort.

De Meerpaal heeft al haar leerlingen goed in beeld. Hierdoor heerst er een veilig klimaat, waarin leerlingen zich prettig voelen en de ondersteuning in hun ontwikkeling krijgen die ze nodig hebben. De vertrouwenspersoon speelt een cruciale rol in het waarborgen van dat veilige schoolklimaat en het bevorderen van een cultuur van openheid en respect binnen De Meerpaal.

In relatie tot veiligheid en het schoolklimaat (VS1 en VS2) vervult de vertrouwenspersoon de volgende taken:

- De vertrouwenspersoon is na de mentor en afdelingsleider het aanspreekpunt voor leerlingen en medewerkers die te maken hebben met onveilige situaties, zoals pesten, discriminatie, intimidatie of ander ongewenst gedrag.
- De vertrouwenspersoon signaleert problemen en biedt een luisterend oor, waarbij de nadruk ligt op vertrouwelijkheid en ondersteuning.
- Wanneer er sprake is van conflicten of incidenten, kan de vertrouwenspersoon bemiddelen tussen betrokken partijen.

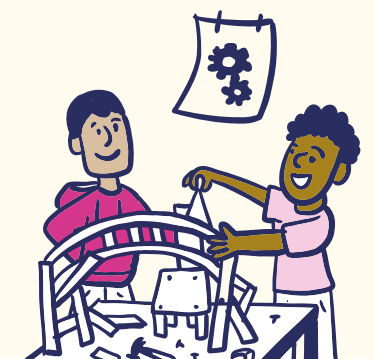
- Indien nodig verwijst de vertrouwenspersoon door naar gespecialiseerde hulp of instanties, zoals een schoolmaatschappelijk werker of externe professionals.
- De vertrouwenspersoon draagt bij aan een cultuur waarin fouten mogen worden hersteld. Dit sluit aan bij het normatieve kader van De Meerpaal, waarin vertrouwen in leerlingen en medewerkers centraal staat.
- De vertrouwenspersoon houdt naast de veiligheidscoördinator toezicht op de naleving van protocollen voor fysieke en sociaal-emotionele veiligheid, zoals pestprotocollen en meldprocedures bij grensoverschrijdend gedrag.
- Jaarlijks rapporteert de vertrouwenspersoon samen met de veiligheidscoördinator aan de schoolleiding over trends en mogelijke verbeterpunten in de veiligheidsaanpak.
- De vertrouwenspersoon adviseert waar nodig de schoolleiding over beleid en maatregelen die de veiligheid en het welzijn binnen de school versterken.

5.2 Onze doelen in pedagogisch handelen

Het pedagogisch en didactisch handelen is erop gericht dat de leerling steeds meer de regie gaat nemen in de eigen ontwikkeling. Aan structuur en voorspelbaarheid wordt toegevoegd dat leerlingen ook een grotere mate van zelfstandigheid verwerven. Het monitoren van de mate waarin leerlingen zelf verantwoordelijkheid nemen, wordt in de loop van de schoolperiode belangrijker. Het doel is dat de leerlingen die De Meerpaal verlaten, voldoende in staat zijn om zich te handhaven in het mbo of op de havo. Het coachen door docenten zal een steeds grotere rol gaan spelen.

Doelen hierbij zijn:

- Implementatie van een dagstart met de mentor in aanvulling op de coaching aan het eind van de dag. **(Ambitie 1, kwaliteitsgebied OP2)**
- Sturen op groepsprocessen: het dynamisch proces binnen groepen wordt door mentor en vakdocent positief gestuurd, waardoor het pedagogisch klimaat wordt geoptimaliseerd. **(Ambitie 1, kwaliteitsgebied OP3)**
- Het accent binnen de wekelijkse leerlingbesprekingen verleggen van pedagogische naar de didactische aspecten van begeleiding (balans). **(Ambitie 4, kwaliteitsgebied OP3 en OR2.3)**
- Verder versterken van de determinatieprocessen in de onderbouw door bestaande en nieuwe gegevens te combineren en deze in de school te bespreken. **(Ambitie 4, kwaliteitsgebied OP3)**
- Ontwikkelen van zelfredzaamheid ten behoeve van het mbo / vervolgonderwijs, waardoor leerlingen die De Meerpaal verlaten, voldoende in staat zijn om zich te handhaven in het mbo of op de havo. In de benadering van de leerlingen zal het accent verschuiven van ondersteunen / zorgen naar coaching door de mentor / docent, waardoor de leerling in grotere mate in de actieve en zelfredzame stand komt. **(Ambitie 5, kwaliteitsgebied OP6.1)**
- De uitgangspunten van de Transformatieve School verder ontwikkelen, waaronder het normatieve kader dat door iedere medewerker concreet wordt uitgevoerd. **(Ambitie 5, kwaliteitsgebied VS2.1 en VS2)**





5.3 Wat het didactisch handelen nu kenmerkt

De lessen op De Meerpaal hebben momenteel overwegend een klassikale insteek met daarin verschillende didactische werkvormen en een actieve rol van de docent. De Meerpaal werkt reeds met een eigen kwaliteitskader, waarin de zes rollen van de docent centraal staan. Het doel van dit kwaliteitskader is dat er in de lessen herkenbaarheid, voorstelbaarheid en een eenduidige visie voor docenten en leerlingen tot stand worden gebracht. Er wordt in beperkte mate in projecten gewerkt of in vakoverstijgende opdrachten. De leerlingen worden uitgedaagd en geholpen bij hun taal-, reken- en leerachterstanden. Hoe we dit doen wordt in bijlage 2 toegelicht. De aanwezige handelingsplannen leiden, gezien onze ambities, op dit moment nog onvoldoende tot een aangepast aanbod of andere didactische werkwijze.

5.4 Onze doelen in onderwijs / didactisch handelen

De Meerpaal wil de didactiek binnen de lessen optimaliseren en het differentiatieaanbod uitbreiden. Ondersteuning en zorg krijgen veel aandacht. Het is de komende jaren zaak om de didactische kwaliteit meer aandacht te geven en door te ontwikkelen. Ook de aandacht voor een betere didactiek zal het pedagogisch klimaat positief beïnvloeden.

De doelen zijn:

- Meer aandacht voor de basisvaardigheden: het verhogen van het niveau op lezen, rekenen, burgerschap en ict-vaardigheden.
(Ambitie 2, kwaliteitsgebied OP0)
- Kwalitatief optimaliseren van summatieve toetsen, onder leiding van de examencommissie.
(Ambitie 4, kwaliteitsgebied OP6)

- Versterken van de coachende rol van docenten (6e rol van de docent).
(Ambitie 4, kwaliteitsgebied SKA2.3)
- Leerlingportfolio (door)ontwikkelen en dit deel uit laten maken van de begeleiding van het onderwijs aan de leerling. Elke leerling heeft zijn eigen portfolio.
(Ambitie 5, kwaliteitsgebied SKA1)
- Uitbreiden instrumentarium om te differentiëren: inzet van formatieve, adaptieve ict-leer- en toetsmogelijkheden, zoals Numo, ter versterking van maatwerk voor leerlingen.
(Ambitie 5, kwaliteitsgebied OP1.3)
- Samenwerking tussen leerlingen optimaliseren door verschillende didactische werkvormen in te zetten.
(Ambitie 5, kwaliteitsgebied OP3)
- Self-efficacy vergroten door succeservaringen te creëren voor de leerlingen.
(Ambitie 5, kwaliteitsgebied OP3)
- Een doorgaande leerlijn binnen het LOB-beleid realiseren vanaf klas 1 tot en met 4, zodat leerlingen zicht krijgen op de eigen mogelijkheden en deze kunnen relateren aan toekomstige werkvelden en opleidingen.
(Ambitie 5, kwaliteitsgebied OP1.6)
- Leerlingen binnen hun eigen loopbaanontwikkeling kennis laten maken met bedrijven en mbo-studenten.
(Ambitie 5, kwaliteitsgebied OP 1)
- Het onderwijs zich laten kenmerken door betekenisvolle leerervaringen binnen een rijke context (o.a. door vakoverstijgende projecten).
(Ambitie 6, kwaliteitsgebied OP2)
- Reguliere lestijd inleveren ten gunste van praktijkgerichte opdrachten op een vast dagdeel.
(Ambitie 5, kwaliteitsgebied OP4)

- De profielen binnen het beroepsonderwijs uitbreiden, waardoor leerlingen meer keuzes kunnen maken (naast D&P ook Z&W).
(Ambitie 5, kwaliteitsgebied OP1)
- De lesprogramma's planmatig vastleggen om zo overname van lessen mogelijk te maken en de lesuitval te verkleinen.
(Ambitie 4, kwaliteitsgebied OP4)
- Leerdoel-denken implementeren om betere individuele leerrendementen te behalen en zo leerlingen beter te laten 'klimmen op de ladder'.
(Ambitie 1, kwaliteitsgebied OP3.2)

5.5 Transformatieve School

De Transformatieve School biedt een kader waarin de ontwikkeling van leerlingen centraal staat met een nadruk op groei, eigenaarschap en het bouwen aan een positieve, inclusieve schoolcultuur. Dit sluit naadloos aan bij de missie en visie van De Meerpaal: het ondersteunen van leerlingen bij hun persoonlijke en resultaatgerichte groei binnen een veilige en uitdagende leeromgeving. Dit doen we door hen te laten switchen en klimmen. Wij zullen de uitgangspunten van de Transformatieve School als volgt invullen.

Eigenaarschap bij leerlingen stimuleren

Leerlingen worden actief betrokken bij het vormgeven van hun leerproces door middel van formatief handelen, reflectiemomenten en het gebruik van leerlingportfolio's. De leerling heeft een stem binnen de keuzes van het onderwijsaanbod en krijgt verantwoordelijkheid over zijn/haar eigen ontwikkeling.

Concrete acties:

- Structurele reflectiedagen organiseren.
- Leerlingportfolio's uitbreiden naar alle leerjaren.
- Mentoren trainen in coachende begeleiding.

Een veilige en inclusieve schoolomgeving creëren

De school biedt een omgeving waarin leerlingen en medewerkers zichzelf kunnen zijn en fouten mogen maken. Herstelgericht werken en eigenaarschap over gedrag staan hierin centraal.

Concrete acties:

- Invoeren van herstelgesprekken bij incidenten.
- Jaarlijkse evaluatie en aanpassing van het anti-pestprotocol en normatief kader.

Talentontwikkeling en toekomstgericht onderwijs

De focus ligt op het ontdekken en ontwikkelen van talenten van leerlingen in een context die aansluit bij de uitdagingen van de maatschappij.

Concrete acties:

- Praktijkgerichte projecten integreren in het curriculum.
- LOB-activiteiten uitbreiden en verbinden met externe partners, zoals bedrijven en vervolgonderwijs.

Samenwerking tussen docenten, leerlingen en ouders

Leren is een gezamenlijk proces waarin de samenwerking tussen school, thuis en de samenleving wordt versterkt (gouden driehoek).

Concrete acties:

- Ouders actiever betrekken via oudercirkels en gezamenlijke reflectiemomenten.
- Partnerschappen met buurtorganisaties uitbreiden.



Pedagogisch handelen

Het pedagogisch klimaat wordt verder versterkt door het normatieve kader van de Transformatieve School expliciet toe te passen. Docenten werken volgens een gezamenlijke visie waarin vertrouwen, verantwoordelijkheid en respect leidend zijn. Deze visie komt terug in het klassenmanagement, de gesprekken met leerlingen en ouders en de groepsdynamiek in de klas.

Concrete acties:

- Elke les biedt ruimte voor interactie en reflectie, waarbij de leerling actief wordt uitgedaagd om mee te denken over leerdoelen.
- Mentoren worden opgeleid in transformatieve coaching, zodat zij leerlingen beter kunnen begeleiden in hun persoonlijke groei.

Didactisch handelen

De focus ligt op vakoverstijgend werken, contextrijk onderwijs en het toepassen van bewezen effectieve didactische strategieën die aansluiten bij de principes van de Transformatieve School.

Concrete acties:

- Samenwerkend leren bevorderen in alle vakken.
- Differentiatie en formatief handelen integreren in het lesontwerp.
- Adaptieve digitale tools zoals Numo inzetten om maatwerk te bieden.

6. Leerlingbegeleiding en ondersteuningsstructuur

In dit hoofdstuk gaan wij in op wat onze leerlingbegeleiding nu kenmerkt; wat ons veilige schoolklimaat nu kenmerkt; welke doelen wij hebben ten aanzien van de leerlingbegeleiding en het veilige klimaat.

6.1 Wat onze leerlingbegeleiding nu kenmerkt

Op De Meerpaal is er een goed georganiseerde en gestructureerde leerlingenzorg. Voor iedere leerling wordt bij binnenkomst een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld. Het dossier van de basisschool wordt hierin opgenomen om een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn te kunnen verzorgen. Mentoren en vakdocenten hebben mede hierdoor een duidelijk beeld van de leerling en stemmen hun handelen erop af. De mentor evalueert regelmatig de leerdoelen met de leerling en ouder(s) en stelt waar nodig het OPP bij. Het bespreken van de leerdoelen met leerling en ouder(s) is onderdeel van het ouderstartgesprek met de mentor aan het begin van het schooljaar. Gedurende het jaar wordt er tussentijds middels reflectiedagen geëvalueerd. Voor leerlingen waarbij sprake is van stagnatie (of zorgen) bij het volgen van onderwijs, vindt op initiatief van de mentor en/of afdelingsleider afstemming plaats met de Begeleider Passend Onderwijs (BPO'er) en ondersteuningscoördinator over het inzetten van passende interventies. De mogelijkheden voor extra ondersteuning zijn vastgelegd in het schoolondersteuningsprofiel van Koers VO en zijn te vinden op de website <https://koersvo.schoolprofielen.nl>.

6.2 Wat het veilige schoolklimaat nu kenmerkt

In 2024 was de gemiddelde score die leerlingen gaven op de stelling 'ik voel me veilig op school' een 9.3. Dat is een hele mooie score en toch zijn er altijd zaken die een update vragen, bijgesteld of vastgelegd dienen te worden. Wij vinden een veilig klimaat essentieel, het is een voorwaarde om tot goede prestaties te komen. Daarom houdt De Meerpaal jaarlijks een tevredenheidsonderzoek onder de leerlingen. Zowel de leerlingen als de medewerkers leveren een belangrijke bijdrage aan een veilig klimaat op school en een goede sfeer door gewenst gedrag te laten zien.

Normatief kader

Door het formuleren van leefregels en verwachtingen wordt eenieder ondersteund in wat er van hem of haar wordt verwacht. Ook zijn er thema's, bijvoorbeeld pesten, waar ieder schooljaar aandacht aan wordt besteed. Een gezamenlijk opgesteld normatief kader is hier onderdeel van. Op De Meerpaal moet iedere leerling zichzelf kunnen zijn zonder gepest te worden of zich gepest te voelen. Belangrijke leidraden hierbij zijn het pestprotocol en de No-Blame methode. Bij conflicten of incidenten wordt de leerling ondersteund door de mentor bij het bewustwordingsproces van het eigen functioneren en gestimuleerd om de juiste keuzes te maken. Leerlingen hebben het recht om van fouten te leren.





Het herstelrecht zorgt ervoor dat leerlingen hun fouten herkennen en erkennen en dat diegene die met onrecht is geconfronteerd ook recht wordt gedaan, zowel binnen als buiten de school. Vervolgens zijn de afspraken die worden gemaakt om herhaling in de toekomst te voorkomen, het meest waardevol.

Veiligheid

Ook de veiligheid in de directe omgeving van de school krijgt voortdurend onze aandacht. Er is toezicht voor en na schooltijd, tijdens de pauzes, buiten en in het winkelcentrum. De veiligheid wordt mede vormgegeven door een buurtnetwerk dat op initiatief van de school enkele malen per jaar bijeenkomt. Door een constructief en frequent contact met de partners uit de omgeving, waaronder de wijkagent, is er sprake van een goede samenwerking, ook bij calamiteiten.

6.3 Doelen leerlingbegeleiding en veilig klimaat

De leerlingbegeleiding heeft als kenmerk, de ontwikkeling van de zelfstandigheid te vergroten en een positief zelfbeeld te versterken. Veiligheid is daarbij van groot belang.

Doelen gericht op leerlingen:

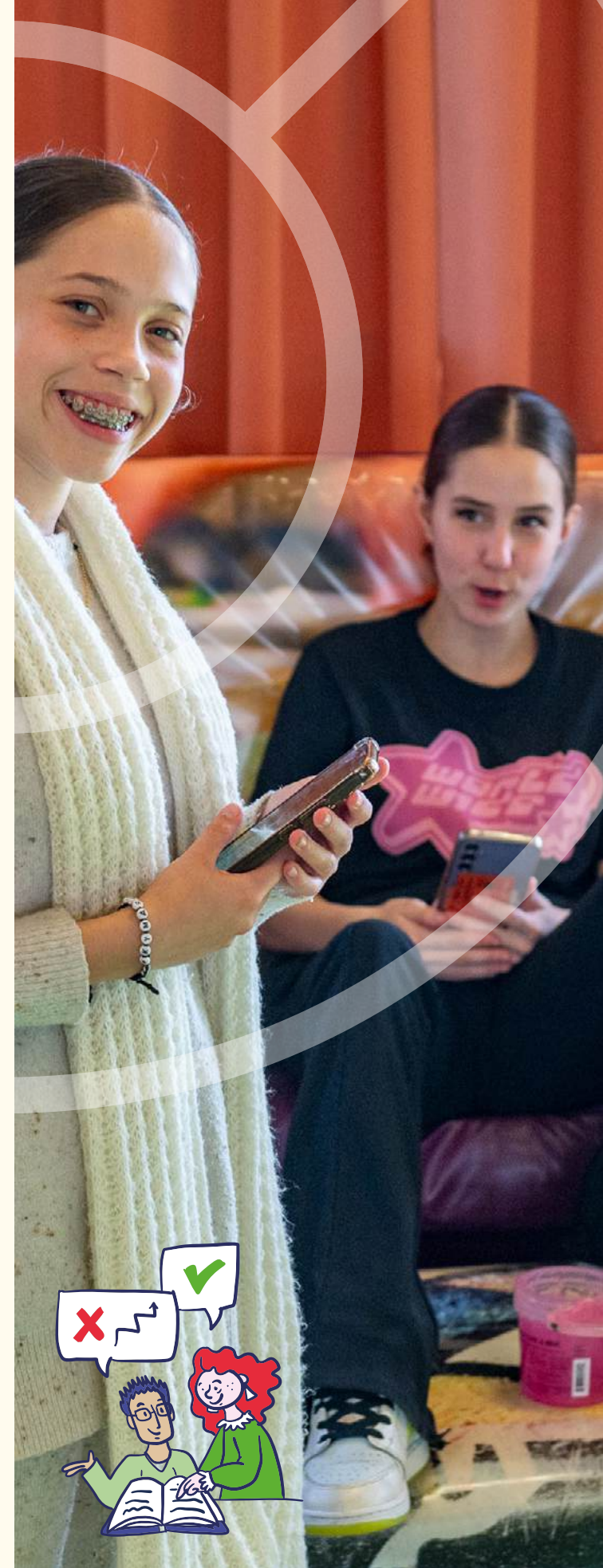
- Iedere leerling mag zichzelf zijn op De Meerpaal en voelt zich ondersteund / gesteund door de mentor en vakdocenten.
(Ambitie 1, kwaliteitsgebied VS1)
- Leerlingen hebben zicht op hun sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling. Regelmatig reflecteren zij met hun mentor hierop.
(Ambitie 1, kwaliteitsgebied VS1)
- In het OPP is eigenaarschap van de leerling en ouder(s) zichtbaar. Leerling, ouder(s) en mentor evalueren het OPP en passen het aan waar nodig, jaarlijks aan het begin van het schooljaar en gedurende het schooljaar tijdens de reflectiemomenten.
(Ambitie 2, kwaliteitsgebied OP2.2 en OP2.3)
- Leerlingen presenteren hun vorderingen en resultaten jaarlijks aan ouder(s) en mentoren. Deze maken onderdeel uit van het portfolio van de leerling.
(Ambitie 2, kwaliteitsgebied OP2.3)
- Er is een adequaat en inzichtelijk uitgevoerd verzuimbeleid.
(Ambitie 4, kwaliteitsgebied OP4.4)

Doelen gericht op organisatie van de leerlingbegeleiding:

- Door middel van het volgen van de leerling- en coachinggesprekken, biedt de mentor ondersteuning op basis van de behoeften van de leerling. Indien meer nodig is, neemt de mentor contact op met de ondersteuningscoördinator, de orthopedagoog of de afdelingsleider.
(Ambitie 1, kwaliteitsgebied OP2.6)
- Het sociaal-emotioneel functioneren van alle leerlingen is in beeld middels een objectief instrument.
(Ambitie 4, kwaliteitsgebied OP2.6)
- Er is een aanbod aan trainingen voor docenten en ander personeel beschikbaar vanuit het ondersteuningsteam binnen de Comenius Meerpaal Academy (CMA).
(Ambitie 2, kwaliteitsgebied SKA2.3)
- De ondersteuningsbehoefte van de leerling bepaalt het (ortho-)pedagogisch en didactisch handelen van de vakdocent.
(Ambitie 1, kwaliteitsgebied OP3.1)

Doelen gericht op de organisatie:

- Er is een actueel veiligheidsplan opgesteld en de naleving daarvan wordt systematisch geëvalueerd.
(Ambitie 1, kwaliteitsgebied VS1.2)
- Er is een protocol voor incidentenregistratie: werkwijze, beschrijving wie doet wat en classificering van incidenten.
(Ambitie 1, kwaliteitsgebied VS1.2)
- Burgerschap komt geïntegreerd aan bod in alle vakgebieden, tijdens dagopeningen en de LOB-activiteiten.
(Ambitie 3, kwaliteitsgebied OP0)





7. Personeel en organisatie

In dit hoofdstuk gaan wij nader in op ons personeelsbeleid en wat onze organisatie nu kenmerkt; onze kijk op de toekomst; onze doelen ten aanzien van personeel en organisatie.

7.1 Wat ons personeelsbeleid en onze organisatie nu kenmerkt

Vanaf augustus 2020 is De Meerpaal gestart met een nieuwe organisatie met kleinere docententeams. Afdelingsleiders zijn verantwoordelijk voor de aansturing van ongeveer 15-18 medewerkers (i.p.v. voorheen ruim 30). De teams worden de komende jaren zoveel mogelijk in stand gehouden. Daardoor ontstaat meerwaarde in zowel de kwaliteit (experts in de eigen afdeling) als de continuïteit (doorgaande leerlijn klas 3 en 4) van het onderwijsproces en de samenhang binnen deze teams. De afdelingsleiders die ook een lestaak hebben, maken deel uit van de schoolleiding. De directie bestaat uit een directeur en twee adjunct-directeuren onderwijs en bedrijfsvoering.

Betrokken

Docenten bij De Meerpaal zijn zeer betrokken bij hun onderwijs en de leerlingen. Zij zijn gemotiveerd en willen het beste uit de leerling halen. De Meerpaal is de afgelopen jaren gegroeid en er zijn veel parttimers bijgekomen. De span of control bij leidinggevendenden is daardoor vergroot. Het personeelsbeleid is in de basis op orde en er is ruime gelegenheid voor scholing, deels via het eigen opleidingsaanbod van de Comenius Meerpaal Academy en de CVO Academie, maar ook via externe partijen. Medewerkers worden over het algemeen gezien en gekend, en ervaren dat ook zo. Er is ruimte voor het delen van lief en leed. Een van de belangrijkste kenmerken van het werken

op De Meerpaal is dat het team zoveel mogelijk wordt meegenomen in de totstandkoming van schoolplannen, schoolontwikkelpunten, evaluaties en het bijstellen van bijvoorbeeld de visie of missie. Een gedragen school(jaar)plan is voorwaardelijk voor het realiseren van de doelen.

7.2 Onze kijk op de toekomst

De kwaliteit van ons onderwijs wordt bepaald door onze medewerkers. Zij zijn in onze organisatie van doorslaggevend belang voor het realiseren van onze doelen. In hen moeten we blijvend investeren, zodat hun inzetbaarheid en wendbaarheid behouden blijven. Het is belangrijk dat zij vooruit kunnen en kunnen meebewegen met de dynamiek van de leerling en de samenleving.

Eigenaarschap

Onze ambitie is om ervoor te zorgen dat medewerkers goed zijn in hun professie, gericht zijn op de leerling en een goede balans hebben tussen rust en prestatie. Dat ze frequent deelnemen aan programma's die erop zijn gericht om fris en vitaal te blijven en dat ze hun persoonlijke talenten ontwikkelen. En dat wij als school hierin onze verantwoordelijkheid nemen, waarbij we de medewerkers vooral eigenaarschap willen laten hebben. De leiders binnen de school zien de talenten bij de medewerkers en dagen hen uit door boeiende opdrachten die hun ontwikkeling stimuleren. De medewerkers vragen in dat kader van zichzelf om flexibel in te spelen op ontwikkelingen, zodat ze wendbaar zijn en blijven. Hun talenten worden gezien en benut, ze voelen zich vitaal en worden gezien. Dit uit zich in rust, duidelijkheid, samenwerking, warmte, feedback van en naar elkaar en het in beeld hebben van ontwikkelingsvragen.

Aan de slag

Om onze ambitie waar te kunnen maken, zullen we aan de slag moeten. Aanpassingen in de organisatie, ons beleid en onze werkwijze zullen nodig zijn. Er is ook budget vrijgemaakt voor scholing en training. Als opleidingsschool binnen de OSR zien we de voordelen van het opleiden van aanstaande collega's. Op deze wijze leveren we een bijdrage aan de groei van professionals en zijn we in staat de juiste studenten aan te nemen. Daarnaast bieden wij zij-instromers een werkplek, zodat we in de toekomst beter in staat zijn om aan de behoefte van bevoegd personeel te voldoen.

7.3 Doelen personeel en organisatie

De Meerpaal profileert zichzelf als een lerende organisatie door expliciet te investeren in de voortdurende ontwikkeling van haar medewerkers, leerlingen en onderwijspraktijk. Centraal staat het versterken van professionaliteit via onder andere de Comenius Meerpaal Academy (CMA). Het doel van de CMA is het creëren van een eenheid met betrekking tot de cultuur van De Meerpaal en het versterken van de kwaliteit van docenten en medewerkers. De modules die worden gegeven, bestaan uit een combinatie van theoretische achtergrond en dagelijkse praktijk. Daarnaast wordt een onderzoekscultuur gestimuleerd, waarbij praktijkgericht onderzoek wordt uitgevoerd om lesmethoden en leerklimaat continu te verbeteren. De principes van de lerende organisatie komen terug in de nadruk op teamleren en gespreid leiderschap. Docenten worden aangemoedigd om samen te reflecteren, kennis te delen en samen te werken aan onderwijskundige vernieuwingen. Dit wordt ondersteund door regelmatige interviews en coachingstrajecten. Er wordt gewerkt vanuit de overtuiging dat experimenteren mag en fouten maken een onderdeel is van het leerproces, zowel voor docenten als voor leerlingen.

Maatwerk

De school biedt ruimte voor persoonlijke en professionele ontwikkeling, waarbij eigenaarschap en verantwoordelijkheid van medewerkers centraal staan. Er is aandacht voor maatwerk in begeleiding, gekoppeld aan de levensfase en loopbaanambities van medewerkers. Dit wordt ondersteund door een structurele gesprekscyclus waarin doelen en ontwikkeltrajecten worden afgestemd op het schoolplan en de individuele behoeften van medewerkers. Daarnaast is de cultuur van De Meerpaal gericht op het ontwikkelen en leren van elke leerling. Dit wordt vastgelegd in het ontwikkelingsperspectief van de leerling. Bij De Meerpaal is innovatie een belangrijk onderdeel van de lerende organisatie. Dit blijkt uit de integratie van vakoverstijgend en contextrijk onderwijs, waarin docenten samenwerken om betekenisvolle opdrachten te ontwikkelen. Daarnaast wordt de digitale geletterdheid van medewerkers en leerlingen versterkt door scholing in adaptieve leermiddelen en digitale tools. Hiermee wordt het onderwijs toekomstgericht gemaakt.

Transparantie en verantwoordelijkheid

De Meerpaal zet ook sterk in op kwaliteitszorg, waarin data en reflectie een belangrijke rol spelen. Door middel van de PDCA-cyclus worden onderwijsresultaten gemonitord en verbeterd, en worden bewezen methoden gedeeld binnen het docententeam. Dit draagt bij aan een cultuur van transparantie en verantwoordelijkheid. Tot slot wordt actief de samenwerking gezocht met externe partijen zoals vervolgonderwijs en lokale bedrijven om het onderwijs te verrijken en leerlingen beter voor te bereiden op de maatschappij. Deze verbinding met de buitenwereld ondersteunt de rol van De Meerpaal als een lerende organisatie die constant in ontwikkeling is, met als doel zowel de persoonlijke groei van haar medewerkers als het succes van haar leerlingen te bevorderen.

Doelen ten aanzien van de structuur van de organisatie:

- De structuur van de organisatie kenmerkt zich door korte communicatie- en aansturingslijnen en sterke, effectieve afdelingen die als een team functioneren. De schooldirectie bestaat uit een schooldirecteur en twee adjunct-directeuren. **(Ambitie 6, kwaliteitsgebied SKA2)**
- Sterke afdelingen die als een team functioneren. **(Ambitie 6, kwaliteitsgebied SKA1.9)**
- Sterke secties die voldoende gefaciliteerd zijn en adequaat inspelen op nieuwe ontwikkelingen. **(Ambitie 6, kwaliteitsgebied SKA2.3)**
- Er is een taakbeleid opgesteld als basis voor nieuw beleid m.b.t. de gesprekkencyclus. **(Ambitie 6, kwaliteitsgebied SKA2)**
- We werken zoveel mogelijk evidence informed bij het ontwikkelen van nieuw beleid. **(Ambitie 6, kwaliteitsgebied HRM)**
- Er wordt opnieuw een gestructureerd begeleiding- en coachingsprogramma ontwikkeld dat specifieke modules bevat voor zowel nieuwe als zittende medewerkers. **(Ambitie 4, kwaliteitsgebied HRM)**

Doelen ten aanzien van de cultuur van de organisatie (vertrouwen, samenwerken, werkplezier en trots):

- Zelfbewuste, talentvolle medewerkers die weten waar hun talenten liggen. Deze informatie is beschikbaar bij de leidinggevenden. **(Ambitie 2, kwaliteitsgebied HRM)**
- Binnen de school is er een balans tussen intensief werken en ontspannen. **(Ambitie 6, kwaliteitsgebied HRM)**
- Medewerkers geven en ontvangen feedback op een professionele wijze. **(Ambitie 6, kwaliteitsgebied HRM)**



- Op De Meerpaal werken we in een lerende organisatie. **(Ambitie 2, kwaliteitsgebied HRM)**
- Talentvolle medewerkers worden uitgedaagd door boeiende opdrachten, projecten en experimenten. **(Ambitie 2, kwaliteitsgebied HRM)**

Doelen ten aanzien van het personeelsbeleid:

- De docent heeft regie over de eigen ontwikkeling en functioneren, met als hulpmiddelen onder andere 360 gradenfeedback en de gesprekken-cyclus. **(Ambitie 4, kwaliteitsgebied HRM)**
- Acceptabele werkdruk: de werkdruk bij docenten en ander personeel is verminderd door meer grip op eigen functioneren en ontwikkeling. **(Ambitie 6, kwaliteitsgebied HRM)**
- We verbreden onze visie van verzuimmanagement naar gezondheidsmanagement en verzuimpreventie. **(Ambitie 6, kwaliteitsgebied HRM)**
- Modern taakbeleid van waaruit er wordt gewerkt met een professionele gesprekkencyclus, waarin verantwoordelijkheid krijgen en nemen centraal staan. **(Ambitie 6, kwaliteitsgebied HRM)**

- Adequaat opleidingsplan dat jaarlijks wordt opgesteld en waarin de ontwikkeling van de personeelsleden en de organisatie aan elkaar verbonden worden. Opleidingen staan primair in het licht van de behoefte die ontstaat vanuit de leerlingen, maar houden ook rekening met de persoonlijke ontwikkelbehoefte van de medewerker. **(Ambitie 6, kwaliteitsgebied SKA2.3)**
- De collectieve werkdrukmiddelen worden systematisch ingezet en volledig benut. **(Ambitie 6, kwaliteitsgebied HRM)**
- Medewerkers zijn zich bewust van de verwachting dat onderwijs in beweging is, dat de omstandigheden vragen om een innovatieve houding om aantrekkelijk praktijkgericht onderwijs te realiseren en dat dat deels het loslaten van conventionele werkwijzen met zich meebrengt. **(Ambitie 5, kwaliteitsgebied SKA2.3)**
- Gezelligheid en ontspanning worden gestimuleerd middels o.a. de aankleding van het dakterras en het organiseren van teambrede activiteiten. **(Ambitie 6, kwaliteitsgebied HRM)**
- We hebben vroegtijdig zicht op de vraag naar nieuwe medewerkers. **(Ambitie 7, kwaliteitsgebied HRM)**

8. Kwaliteitszorg

In dit hoofdstuk belichten wij wat onze kwaliteitszorg kenmerkt, wat onze visie is op kwaliteit en welke doelen wij wat dat betreft formuleren.

8.1 Wat onze kwaliteitszorg nu kenmerkt

Het kwaliteitszorgsysteem van De Meerpaal is in ontwikkeling. Data zijn beschikbaar en er is een kwaliteitskalender. Daarnaast is er een jaarlijkse cyclus van drie of vier kwaliteitsgesprekken met de algemene directie van Comenius die aan de hand van het waarderingskader is vormgegeven. Binnen de school hebben verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen de afgelopen jaren steeds explicieter en vanzelfsprekender een plaats gekregen. Van structurele inbedding is echter nog onvoldoende sprake.

Belangrijk is dat alle medewerkers zich bezighouden met de resultaatgebieden en bijbehorende taken die zijn afgesproken en bijdragen aan de bedoeling van de school. Daarbij hoort dat de verantwoordelijkheden op de juiste plek in de organisatie liggen. Dit houdt in dat eenieder de eigen verantwoordelijkheid neemt, zodat de collega's inhoud kunnen geven aan de taken die zij hebben uit te voeren.

8.2 Onze visie op kwaliteit

Het kwaliteitsbeleid betreft: het vaststellen, verbeteren en borgen van de kwaliteit van het onderwijs, het stelsel van kwaliteitszorg en de kwaliteitscultuur. De Meerpaal beschouwt kwaliteitsbeleid als een cyclisch leerproces, waarbij de school systematisch de kwaliteit van een aantal vastgestelde onderwerpen / domeinen realiseert, beschrijft, beoordeelt of laat beoordelen, evalueert en bespreekt.

Dit alles gericht op het vasthouden of verbeteren van de kwaliteit. Het kwaliteitszorgsysteem is doeltreffend en cyclisch ingericht, en onderwijskwaliteit krijgt hiermee op alle niveaus de aandacht die het verdient. De gesprekscyclus tussen schooldirectie en algemene directie is de ruggengraat van de PDCA-cyclus en betreft het volledige spectrum van een sterke school.

De aandacht en gerichtheid op de kwaliteit van het onderwijs is een opdracht aan ons allen. Iedere medewerker levert hier op professionele en eigen wijze een bijdrage aan, of het nu gaat om de begeleiding van leerlingen, de verbetering van het leerproces, de leerresultaten of alle ondersteunende werkzaamheden.

8.3 Doelen kwaliteitszorg

- ◆ Een gezonde verbetercultuur, mede op basis van de uitgangspunten van de Transformatieve School.

(Ambitie 4/5, kwaliteitsgebied SKA2.2)

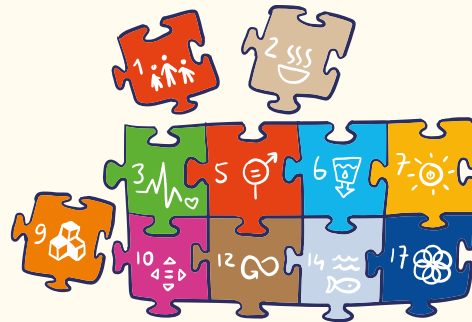
- ◆ PDCA-cyclus op alle niveaus wordt in de gehele organisatie ingevoerd. De relatie met de ambities en afspraken in het schoolplan en jaarplan wordt door de directie worden bewaakt.

(Ambitie 6, kwaliteitsgebied SKA2.1)

- ◆ Doel- en resultaatgericht werken is onderdeel van het sturen op kwaliteit. We analyseren bijvoorbeeld in relatie tot de onderwijsresultaten jaarlijks de verwachtingen voor de eindexamencijfers, expliciteren het verschil SE-CE en voeren een cohortanalyse van examenleerlingen uit.

(Ambitie 4, kwaliteitsgebied OR2.3)

- Docenten hebben kennis van de standaarden van het waarderingskader van de inspectie.
(Ambitie 1, kwaliteitsgebied SKA1.3)
- Het kwaliteitszorgsysteem (PDCA), stijl van leidinggeven en personeelsbeleid zijn met elkaar verbonden.
(Ambitie 4, kwaliteitsgebied SKA1.1)
- Alle relevante beleidsstukken zijn overzichtelijk toegankelijk en worden systematisch geëvalueerd, gekoppeld aan de eisen die de inspectie stelt (implementatie van Onspect).
(Ambitie 1, kwaliteitsgebied SKA3)
- De examencommissie voert haar rol als kwaliteitsbewaker van de toetsing binnen de school actief uit.
(Ambitie 4, kwaliteitsgebied OP6.2)
- Er is sprake van collegiale lesbezoek en intervisie tussen docenten (team-efficacy vergroten).
(Ambitie 4, kwaliteitsgebied SKA2)



9. Duurzaamheid

Binnen De Meerpaal wordt structureel aandacht besteed aan 'duurzaamheid'. Kennis en betrokkenheid van het personeel en de leerlingen rond dit thema dienen vergroot te worden. In beleid wordt duurzaamheid benoemd en benutten we kansen voor het bewerkstelligen van een betere leefomgeving voor onze leerlingen en medewerkers.

Concreet betekent dit het volgende:

- Op korte termijn wordt het energieverbruik met 5% omlaag gebracht (bewustwording en acties m.b.t. stroom-, water- en indirect gasgebruik) en op middellange termijn met 20% door investeringen in het kader van de renovatie van het gebouw.
- Er wordt gelet op consumptiegedrag door kritisch te zijn op aanschaf, verbruik en kosten.
- Afval wordt gescheiden ingezameld (papier, plastic), waarvan de opbrengst naar goede doelen gaat.
- Er wordt minimaal 1 maal per jaar een project georganiseerd met 'duurzaamheid' als centraal thema en met daarin een koppeling naar de directe omgeving van de school
(Global Goals 13 t/m 15 UN).
- Er worden groenvoorzieningen in de school geplaatst.
- Er is minimaal 1 maal per jaar een sportieve activiteit in het kader van 'duurzaamheid en klimaat'
(Global Goals 13 t/m 15 UN)
- Er wordt een beleidsplan opgesteld waarin duurzaamheid in samenhang wordt beschreven.



10. Financieel beleid

Het financieel beleidsplan van De Meerpaal biedt een blauwdruk voor het beheer van middelen en financiële strategieën om de missie en visie van de school te ondersteunen. Hieronder worden de belangrijkste aspecten van ons financieel beleid beschreven, inclusief begroting en financiële planning, financiering en subsidies en kostenbeheersing en -efficiëntie.

10.1 Begroting en financiële planning

Onze begroting is opgesteld met een focus op transparantie, verantwoordelijkheid en duurzaamheid. Jaarlijks stellen we een begroting op waarin alle inkomsten en uitgaven zorgvuldig worden gepland en geanalyseerd. Deze begroting dient als leidraad voor het beheer van onze financiële middelen en helpt ons om onze strategische doelen te realiseren.

- **Inkomsten:** De inkomsten van onze school bestaan hoofdzakelijk uit bekostiging door de overheid op basis van het aantal ingeschreven leerlingen. Daarnaast genereren we inkomsten uit ouderbijdragen, subsidies en sponsorbijdragen.
- **Uitgaven:** Onze uitgaven omvatten onder andere personeelskosten, huisvestingskosten, leermiddelen, ICT-voorzieningen, onderhoud van gebouw, VVE en kosten voor buitenschoolse activiteiten. Deze kosten worden zorgvuldig gemonitord en geëvalueerd om ervoor te zorgen dat ze in lijn zijn met onze onderwijsvisie en doelstellingen.

10.2 Financiering en subsidies

- **Bekostiging:** Het grootste deel van onze financiering komt vanuit de overheid, op basis van de wettelijke bekostigingsregelingen voor het vmbo-onderwijs. Deze bekostiging is gebaseerd op het aantal leerlingen en speelt een cruciale rol in ons vermogen om kwalitatief hoogwaardig onderwijs aan te bieden.
- **Subsidies:** Naast bekostiging ontvangen we subsidies van verschillende instanties en fondsen voor specifieke projecten, zoals onderwijsvernieuwing, talentontwikkeling, praktijkgericht programma en maatschappelijke initiatieven. We streven ernaar om deze subsidies effectief te benutten en te verantwoorden om extra waarde toe te voegen aan ons onderwijsaanbod.

10.3 Koers VO / Samenwerkingsverband

Vanuit Koers VO wordt periodiek overleg gepleegd met De Meerpaal over de hoogte van de ondersteuningsmiddelen, mede ten aanzien van garantie met betrekking tot 100% LWOO aanbod. De Meerpaal heeft vanuit de historie een bijzondere positie in het dekkend netwerk van onderwijsvoorzieningen binnen het samenwerkingsverband. Koers VO organiseert jaarlijks een verantwoordingslunch, waarin de Meerpaal uitwisselt over o.a. het reflectieproces van de school.

Binnen het traject 'verantwoorden' is het de bedoeling, dat wij als school steeds een stapje extra zetten richting het passend onderwijs.

Dit vertaalt zich specifiek in een, voor een reguliere school voor voortgezet onderwijs, relatief grote instroom van leerlingen vanuit het (speciaal) basisonderwijs (so en sbo) en voortgezet speciaal onderwijs (vso). Koers VO waardeert de inzet voor deze leerlingen binnen onze school.

Om de zorgvuldig opgebouwde ondersteuningsstructuur van de Meerpaal te kunnen blijven behouden voor leerlingen van Koers VO, heeft Koers VO in een eerder stadium besloten voor de duur van de Ondersteuningsplanperiode 2022-2026 een garantiebekostiging af te geven van € 450.000 per schooljaar. Dit betekent dat indien de Meerpaal via de reguliere ondersteuningsbekostiging van Koers VO minder dan dit bedrag toegekend krijgt, het na afloop van het schooljaar aangevuld wordt tot deze garantiebekostiging.

Mede door deze ondersteuningsmiddelen is de Meerpaal in staat om 100% lwoo onderwijs aan te bieden.

10.4 Kostenbeheersing en efficiëntie

- **Strategisch kostenbeheer:** We hanteren een strategie van kostenbeheersing waarbij we streven naar een optimale inzet van middelen zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit van het onderwijs. Dit omvat het regelmatig evalueren van onze uitgavenpatronen, het onderhandelen over contracten met leveranciers en het implementeren van duurzame praktijken om operationele kosten te verlagen.
- **Efficiëntieverbetering:** We streven voortdurend naar een verbetering van de efficiëntie binnen onze organisatie. Dit omvat het gebruik van geautomatiseerde systemen voor administratie en financieel beheer, het optimaliseren van werkprocessen en het bevorderen van kostenbewustzijn onder alle medewerkers.

Ons financieel beleid is ontworpen om de financiële gezondheid van De Meerpaal te waarborgen, terwijl we tegelijkertijd streven naar een optimale ondersteuning van onze onderwijsmissie en visie. Door zorgvuldig budgetbeheer, strategische financiering en efficiënt kostenbeheer streven we naar duurzame groei en excellentie in ons onderwijsaanbod.



11. Positie van De Meerpaal

Dit hoofdstuk gaat in op wat onze positie nu kenmerkt en wat onze doelen wat dat betreft zijn.

11.1 Wat onze positie nu kenmerkt

De Meerpaal heeft een goede naam in het Rotterdamse onderwijsveld en onze leerlingen komen uit een groot voedingsgebied. De school wordt met het onderwijs- en ondersteuningsaanbod door Koers VO gezien, gefaciliteerd en gepositieerd tussen regulier voortgezet onderwijs en de scholen voor voortgezet speciaal onderwijs. De Meerpaal is in hoge mate afhankelijk van de extra bekostiging op basis van de LWOO-criteria.

Hoewel ouders doorgaans bovengemiddeld tevreden zijn, haalt De Meerpaal nog niet alles uit de samenwerking met ouders op het niveau van de ouderraad.

De werving laat een relatief laag percentage leerlingen zien met een TL-advies met een extra ondersteuningsbehoefte. De basisscholen zijn onvoldoende op de hoogte van dit deel van het aanbod. Daarnaast voldoet het schoolgebouw niet meer aan de hedendaagse eisen, zowel op het gebied van duurzaamheid, als op het gebied van aantrekkelijkheid.

11.2 Doelen ten aanzien van onze positie

- Continueren van de bestaande hoogte van inkomsten, middels deelname in het netwerk (werkgroepen en andere initiatieven van Koers VO).
- (Ambitie 7)

- Intensiveren van de samenwerking met de ouder- en leerlingenkring.
(Ambitie 7, kwaliteitsgebied SKA3.7)
- De relatie met het (pc-)basisonderwijs inhoudelijk intensiveren met als speerpunt de TL-leerling met extra ondersteuningsbehoefte.
(Ambitie 7)
- Onderzoek naar de mogelijkheid om opnieuw een havo-onderbouw aan te bieden voor leerlingen met deze potentie en een extra ondersteuningsbehoefte.
(Ambitie 7, kwaliteitsgebied OP1.3)
- Op basis van gedegen marktonderzoek inzicht krijgen op welke wijze het grote aantal toelevende basisscholen moet worden benaderd om die ene leerling uit groep 8, die baat heeft bij de aanpak van De Meerpaal, te kunnen aannemen.
(Ambitie 1)
- Een aantrekkelijk en duurzaam schoolgebouw realiseren waarin alle facetten van ons onderwijs tot hun recht komen.
(Ambitie 7)



Bijlagen

Bijlage 1. Kompas met leidende principes en goede gewoontes

Ons Kompas

Wij zijn met onze leerlingen onderweg.

De Meerpaal is een vertrekpunt in een veilige haven.

We houden ons reisdoel voor ogen.

De juiste koers bepalen en aanhouden is belangrijk.

Onze missie is geslaagd als:

onze leerlingen zelfstandig, gemotiveerd,
vol zelfvertrouwen de volgende stap kunnen zetten
op weg naar hun plek in onze samenleving
om daar een betekenisvolle bijdrage te leveren.

“Onderwijs is het krachtigste
middel om de wereld te
veranderen.” (N. Mandela)

Leidende principes

(wat zijn onze principes, waar geloven we in, wat zijn onze waarden)

- Ik geloof dat onze leerlingen talenten hebben en dat we ons erop richten de leerling die bij zichzelf te laten ontdekken en ontwikkelen.
- Ik ben overtuigd dat we er alles aan doen om onze leerlingen echt te kennen.
- Ik geloof dat we een stapje meer zetten om onze leerlingen maximale kansen te geven.
- Ik geloof dat we het samen doen met collega's, onze leerlingen en de ouders/verzorgers; samenwerken en het nemen van een gezamenlijke verantwoordelijkheid vormen de basis van succes.
- Ik wil een veilige leer- en werkomgeving en lever daar actief mijn bijdrage aan.
- Ik geloof dat plezier een cruciale voorwaarde is voor een goede samenwerking en daarmee voor goed onderwijs.
- Ik geloof dat continu met elkaar in gesprek blijven – ook al zijn we het soms oneens met elkaar - essentieel is voor een professionele, stimulerende en plezierige werkomgeving.
- Ik geloof in argumenten; persoonlijke opvattingen zijn daaraan ondergeschikt.
- Ik geloof in mijzelf en in de ander.
- Mijzelf en het onderwijs constant ontwikkelen is van groot belang, omdat de maatschappij voortdurend in verandering is.
- Ik sta open voor feedback van collega's en leerlingen en zie deze feedback als kans om verder te groeien.
- Ik vind dat ik eerst begrijp, voordat ik begrepen wil worden.
- Ik heb een voorbeeldfunctie voor de mensen om mij heen en ben trots op onze school; deze trots draag ik actief uit naar de buitenwereld.

Goede gewoontes

Welke gedragingen willen we vooral van onszelf en elkaar zien om zichtbaar te maken dat we onze missie en overtuigingen ook concreet toepassen?

- Ik ga respectvol om met anderen, ook met hen die andere opvattingen hebben dan ik; ik doe daarbij alle moeite om mijn opvattingen en meningen te onderbouwen met argumenten en ik ben in staat om argumenten van anderen te accepteren.
- Ik kijk naar wie de leerling is en handel daarnaar.
- Ik neem de verantwoordelijkheid naar de leerling, zodat deze zich veilig voelt en in vertrouwen kan werken aan de eigen ontwikkeling.
- Afspraken zijn leidend voor mijn handelen. Waar een afspraak in strijd is met het belang van de leerling, neem ik de verantwoordelijkheid om een oplossing te vinden. Ik treed daartoe in overleg met mijn collega's.
- Ik laat iets pas los als een ander het vast heeft.
- Ik werk actief aan mijn eigen ontwikkeling en gebruik daarbij de feedback uit mijn omgeving.
- Ik vraag actief om feedback en doe daar iets mee.
- Ik neem het initiatief om anderen feedback te geven.
- Ik richt me op samenwerking, houd me aan afspraken en reageer adequaat op vragen.
- Ik zeg wat ik doe, doe wat ik zeg en ben daardoor transparant en betrouwbaar.
- Ik luister en blijf in gesprek omdat ik graag zorg dat we verbonden blijven.
- Ik toon mijn betrokkenheid door mijn collega's op te zoeken en na te gaan hoe mijn inbreng in het geheel past.
- Ik denk in mogelijkheden.

Bijlage 2: wat ons onderwijs onderscheidt

Dit zijn de kenmerken van het onderwijs op De Meerpaal.

Identiteit

Het onderwijs op De Meerpaal wordt gegeven vanuit de protestants-christelijke wortels. De christelijke feestdagen krijgen de aandacht in vieringen en tijdens de dagopeningen aan de hand van een methode. De school staat midden in de samenleving en staat open voor andersdenkenden die de christelijke normen en waarden respecteren en de waarde daarvan inzien. De dialoog is de basis waarop we samenwerken. Leerlingen en medewerkers worden gestimuleerd om vanuit verschillende achtergronden elkaar proberen te begrijpen en te verbinden, hoe verschillend zij ook zijn. Er is een identiteitscommissie actief die bewaakt, evalueert en bijdraagt aan de christelijke normen en waarden die de school hanteert. We zien iedere dag als een kans om te zaaien, te groeien en te oogsten.

Kansenschool

De Meerpaal is een kansenschool. Vanuit een relatieve achterstand naar een passend niveau werken is onze core-business. Dit betekent dat we werken met talenten en erin geloven dat er met de nodige begeleiding een passend diploma behaald kan worden en persoonlijke groei kan plaatsvinden.

Individuele leerling

De individuele leerling staat centraal binnen De Meerpaal en daarom hebben wij oog voor iedere leerling persoonlijk. Elke leerling mag er zijn en doet ertoe. De leerling bepaalt met behulp van de mentor de ontwikkelingsdoelen en op basis daarvan wordt toegewerkt naar het beoogde resultaat. Er is veel aandacht voor het welbevinden van de leerlingen.

Ondersteuning op maat

Leerlingbegeleiding is het begeleiden van de ontwikkeling van de leerlingen. Kinderen met leer- en/of gedragsproblemen hebben extra begeleiding nodig. Wij volgen systematisch de voortgang van de leerlingen, analyseren de informatie en stellen vervolgens met iedere leerling het ontwikkelingsperspectief vast. De uitkomsten worden periodiek geëvalueerd en gedeeld met ouder(s). Leerlingen vertrouwen geven is daarbij zeer belangrijk.

Veiligheid en welbevinden

Wij werken op basis van een uitgebreid veiligheidsplan dat zowel de fysieke als sociaal-emotionele aspecten van veiligheid belicht. Wij meten jaarlijks het gevoel van veiligheid voor leerlingen met de landelijke test van Vensters voor Verantwoording. Via het programma KIC (Kracht in Controle) nemen wij gedurende het schooljaar een aantal malen een vragenlijst af, waarin wij op individueel niveau ook kijken naar de veiligheid en op klassikaal niveau naar de groepsdynamiek.

Dyslexie en dyscalculie

Binnen De Meerpaal is er voldoende expertise beschikbaar om de juiste begeleiding te bieden m.b.t. de specifieke ondersteuningsbehoefte van de leerling.

Taalontwikkeling en -achterstanden

De Meerpaal biedt ondersteuning en handvatten bij leerstrategieën om leerlingen met taalontwikkelingsstoornis (TOS) te helpen en het onderwijs op deze leerlingen aan te passen.

Rekenonderwijs

De Meerpaal werkt actief aan rekenachterstanden en dat doen we door monitoring met de Diatoets. Ook Numo (een adaptief reken- en taalprogramma) wordt binnen rekenen ingezet. Een belangrijk aandachtspunt is om op het gebied van rekenen aan te blijven sluiten bij de behoefte in het mbo en havo.

Heterogene brugklassen

De Meerpaal vindt het belangrijk om het vroeg selecteren van leerlingen te voorkomen en de kans op opstroom te vergroten naar een hoger leerniveau. Kansen geven aan leerlingen betekent in dit geval niet te snel selecteren, en werken aan zelfvertrouwen en blijvende ontwikkeling. Voor een klein deel van de leerlingen wordt de keuze wel al in klas 1 gemaakt, omdat deze leerlingen een advies hebben dat op het niveau van het praktijkonderwijs ligt, maar met een realistische kans om met de begeleiding op De Meerpaal een diploma te behalen op het niveau van de basisberoepsgerichte leerweg. Hiermee bieden we deze leerlingen een mooie kans.

Klassikaal onderwijs en praktijkgerichte projecten

Klassikaal onderwijs is nog steeds de meest gebruikte vorm bij De Meerpaal. Om ook het onderzoeken- en zelfsturende leren bij onze leerlingen te stimuleren, streven wij ernaar om binnen het klassikale onderwijs verschillende didactische werkvormen in te zetten. Wij werken aan projectmatig opgezette praktijkopdrachten en vakoverstijgend onderwijs om de talenten van onze leerlingen te ondersteunen. Binnen het onderwijsaanbod zijn er voldoende keuzemogelijkheden.

Schoolondersteuningsprofiel

In het schoolondersteuningsprofiel geeft De Meerpaal aan welke voorzieningen er zijn voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Al onze leerlingen hebben extra ondersteuningsbehoeften. Om te bepalen wat de individuele ondersteuningsbehoeften zijn, is het van belang om de kenmerken van de populatie in beeld te hebben. De ondersteuningscoördinator, de orthopedagoog, de schoolmaatschappelijk werker en de BPO-ers (begeleiders passend onderwijs) spelen naast de mentor in op de specifieke ondersteuningsbehoeften.

Remedial teaching

Op De Meerpaal wordt er in alle leerjaren remedial teaching (rt) gegeven. Het accent van de remedial teaching ligt in de eerste leerjaren, maar indien nodig kunnen leerlingen ook in de bovenbouw rt krijgen. Een deel van deze ondersteuning wordt gegeven door vrijwilligers, vaak oud-docenten van De Meerpaal.

Sociale vaardigheden en drama

In de eerste klas volgen de leerlingen lessen sociale vaardigheden, gegeven door de mentor en een psycholoog. De leerlingen krijgen het vak drama aangeboden in klas 1 en 2. Dit vak is een middel om de leerling te leren hoe om te gaan met verschillende sociale situaties in het dagelijks leven.

Digitale leermiddelen

In de lessen wordt gebruik gemaakt van een laptop in combinatie met moderne web based methodes. Zo wordt het digitaal en klassikaal leren afgewisseld. De Meerpaal heeft een samenwerkingsovereenkomst met The Rent Company, waar een laptop aangeschaft of gehuurd kan worden.

Burgerschap

In het kader van burgerschap worden al vele activiteiten gerealiseerd. De nieuw opgestelde eindtermen en onze identiteit zijn de basis voor een inhoudelijke uitwerking.

Digitale geletterdheid

Het blijkt dat de hoeveelheid aandacht die de ontwikkeling van digitale vaardigheden op De Meerpaal krijgt niet voldoende is om de leerlingen bekwaam te laten worden in de digitale omgeving, met alle risico's van dien. De komende 4 jaren zal het beleid m.b.t. de ontwikkeling van de digitale vaardigheden op basis van de nieuw opgestelde eindtermen verder uitgewerkt worden, zodat de leerlingen op dit vlak voldoen aan de basisvaardigheden.

Praktijkgericht programma in de BB, KB en TL

De ontwikkeling van de praktijkgerichte programma's staat op De Meerpaal nog in de beginfase. De komende 4 jaar zullen deze programma's verder uitgewerkt worden in het licht van boeiend, uitdagend onderwijs.

Dienstverlening & Producten (D&P)

Leerlingen maken bij D&P kennis met het inzetten van diensten en met de toepassing van nieuwe technologieën, waardoor zij vaardigheden aanleren die zij nodig hebben voor hun toekomst. Planning en inhoud van het curriculum binnen dit vak moet beter (boeiend, uitdagend).

Zorg en welzijn

Als tweede profiel zal Zorg en Welzijn worden aangeboden. Hierin maakt de leerling kennis met 'zorg' in de meest brede zin van het woord.

Toetsbeleid

Het toetsbeleid kenmerkt zich door een balans tussen summatief en formatief evalueren.

Duurzaamheid

Dit thema staat in de kinderschoenen. Papier en plastic verpakkingen worden apart ingezameld. De waarde van de plastic verpakkingen wordt gedoneerd aan KIKA. Het gebouw voldoet niet aan de moderne eisen van duurzaamheid en een gezond klimaat, vandaar dat er voorbereidingen worden getroffen voor een grote renovatie/vernieuwbouw. In het kader van duurzaamheid zal het nieuwe gebouw minimaal moeten voldoen aan de BENG-eisen (Bijna Energie Neutraal Gebouw).

Meten

Op De Meerpaal worden structureel onderwijsresultaten gemeten en geëvalueerd op verschillende momenten en verschillende manieren. Dit gebeurt o.a. in het kader van het opstellen van de OOP's en het evalueren ten behoeve van de reflectiemomenten en determinatieprocessen. Schoolbreed wordt er gemeten in het kader van het opbrengstenkader van de inspectie.

Bijlage 3: Externe ontwikkelingen

Leerlingenaantal, verschuivingen

De Meerpaal kent jaarlijks een stabiele aanmelding van ouder(s) met hun kinderen, zonder dat er open dagen of andere pr-activiteiten plaatsvinden. Het is zaak dat deze gang van zaken zijn voortgang behoudt, ook nu wij deel uitmaken van Comenius. De komende jaren blijft een extra zorgbehoefte dan ook het uitgangspunt voor toelating op De Meerpaal. Er is een verschuiving van het aantal leerlingen dat, mede door de kortere onderbouw, de beroepsgerichte leerweg kiest in plaats van de theoretische leerweg. Dit zorgt ervoor dat er aandacht moet komen in de PR voor leerlingen die een TL-potentie hebben, maar deze zonder extra zorg die niet waar kunnen maken. De vindbaarheid van ons aanbod voor de basisscholen dient vergroot te worden. Daarom zal er gericht aandacht worden besteed aan PR en werving.

Gebouw en locatie

Het gebouw aan de Kreeftstraat staat sinds 2015 op het Integraal Huisvestigingsplan van de gemeente Rotterdam. Dat heeft de afgelopen jaren niet geleid tot concrete actie. Vanaf schooljaar 2023-2024 worden de voorbereidingen getroffen om uiteindelijk te komen tot een gerenoveerd gebouw dat voldoet aan de eisen die wettelijk zijn vastgelegd en een sfeer van warmte en intimiteit uitstraalt.

Passend onderwijs en de leerwegondersteuning

De komende jaren kenmerken zich door een fase van onzekerheid als het gaat om de nieuwe wijze van bekostigen die het gevolg is van passend onderwijs en de aanpassingen in de wijze waarop leerwegondersteunende middelen worden toegekend. Door het grote aantal lwoo-leerlingen is het financiële risico onevenredig groot (2 miljoen op jaarbasis). Ook neemt De Meerpaal deel aan initiatieven vanuit het samenwerkingsverband Koers vo om samenwerking tussen vo en vso te realiseren. Deze bevinden zich nog in een verkennende fase. Het streven is om de specifieke positie in het samenwerkingsverband als gevolg van de populatie die volledig gekenmerkt wordt door een extra ondersteuningsbehoefte, te behouden.

Bijlage 4: Taal op De Meerpaal

Elke docent op De Meerpaal is ook taaldocent. Een gedegen en toegepast taalbeleid is medebepalend voor het succes van leerlingen op onze school en in de maatschappij. In het taalbeleid staan alle algemene afspraken beschreven. Daarnaast is er een taalwerkgroep actief die een aantal keer per jaar vergadert. Voor de nieuwe docenten zijn er intervisies om de afspraken van het taalbeleid onder de aandacht te brengen. Elk jaar wordt door middel van een algemene Plusvergadering expliciet aandacht besteed aan het taalbeleid en de toepassing ervan in de lessen. Elke sectie houdt het eigen onderwijsprogramma ook tegen het licht vanuit het perspectief van de taalzwakke leerling. Dit is opgenomen in elk vakwerkplan.

De toetsen van Diataal zijn naast alle andere toetsen mede een middel en uitgangspunt voor gericht didactisch handelen met als doel leerlingen te helpen om verder te komen. Het profiel van de Diataal-resultaten geeft verschillende lezerstypen aan met een daarbij behorende actie. Daarnaast helpt Numo ons om onze taalzwakke leerlingen in de reguliere les op maat te bedienen met oefensoftware op het gebied van lezen, grammatica, woordkennis, formuleren, spelling, werkwoordspelling en leestekens.

De Meerpaal heeft een dyslexiecoach die het aanspreekpunt is voor de dyslectische leerlingen en hen daarnaast ook begeleidt. In de klassen hangt een lees-/stappenplan (handvat voor de leerling en de docent). Dyslectische leerlingen hebben het recht gebruik te maken van het ondersteuningsprogramma L2S Spraaksoftware van IntoWords. L2S is een programma dat optimale volwaardige ondersteuning biedt bij lezen en schrijven.

Bijlage 5: Wat ons personeelsbeleid en onze organisatie nu kenmerkt

De kwaliteit van ons onderwijs wordt bepaald door onze medewerkers. Zij zijn in onze organisatie van doorslaggevend belang voor het realiseren van onze doelen. In hen moeten we blijvend investeren zodat ze vitaal zijn en blijven, wendbaar zijn om te kunnen vooruit- en meebewegen met de dynamiek van de leerling en de samenleving, en duurzaam inzetbaar te zijn.

Vertrouwen, samenwerking en werkplezier

Een organisatiecultuur met maximale aandacht voor de mens maakt een organisatie een goede werkgever. Alles begint met vertrouwen. In een cultuur waar iedereen een grote mate van vertrouwen ervaart, zijn organisaties beter in staat de potentie van iedereen maximaal in te zetten. Werkplezier vraagt aandacht door tijd te creëren voor sfeer bevorderende activiteiten. Dit zal direct een positieve uitwerking hebben op een positieve schoolbeleving van de leerlingen.

Naar zelfontwikkeling

In de gesprekkencyclus is jaarlijks aandacht voor de ontwikkeling van de medewerker. Ambities van de school en de medewerker worden op elkaar afgestemd en gemonitord. Dit geldt ook voor het bespreken van de vorderingen in de opleiding van de onbevoegde docent. Momenteel wordt een nieuwe gesprekscyclus ontworpen die meer recht doet aan de verantwoordelijkheid en de autonomie van de medewerker.

Zelfreflectie en proactief werken binnen het kader van de speerpunten van de school spelen hierin een belangrijke rol. De medewerkers vragen dan ook van zichzelf om flexibel in te spelen op ontwikkelingen, zodat ze wendbaar zijn en blijven. Hun talenten worden gezien en benut. Het streven is om op korte termijn gebruik te gaan maken van 360 graden feedback om het zelfinzicht van de medewerkers te vergroten.

Bevoegdheidseisen, onderhouden van bekwaamheden

CVO voert gedurende tal van jaren een succesvol beleid met betrekking tot het verhogen van het aantal docenten met een bevoegdheid. Dit beleid ten aanzien van het behalen van een bevoegdheid is aangescherpt. Onderdeel van het beleid is het opstellen van een studieplan en een studieregeling. Hierin worden afspraken gemaakt over de manier waarop de opleiding wordt gefaciliteerd in tijd en geld. Wel wordt de spanning tussen wettelijke verplichtingen en de druk op de arbeidsmarkt steeds sterker ervaren. In sommige gevallen zullen we genoeg moeten nemen met 'bekwaam en (nog) niet bevoegd'.

Bijlage 6: Sponsoring

Organisatiestructuur

De nieuwe organisatiestructuur zorgt ervoor dat de sturing plaatsvindt in kleine eenheden. Vier afdelingsleiders sturen kleine afdelingen aan: stamgroepen eerste klassen, stamgroepen tweede klassen, BL-groepen bovenbouw en TL-groepen bovenbouw. De afdelingsleiders zijn uitvoerend in het verzorgen van de gesprekscyclus en monitoren tweewekelijks de vorderingen en resultaten van de leerlingen. Ook de resultaten binnen de secties worden cyclisch besproken. De afdelingsleiders worden op hun beurt aangestuurd door de twee adjunct-directeuren. We streven bij de invulling van de schoolleiding naar een gelijke verdeling vrouw/man en naar diversiteit in samenstelling die past bij onze leerling- en docentenpopulatie.

Coaching

Nieuwe medewerkers worden gedurende hun eerste jaar intensief begeleid en gecoacht door daarvoor opgeleide collega's. Er vinden wekelijks coachingsgesprekken plaats tussen coach en coachee. Vanuit de vakgroepen wordt een vakcoach toegewezen. Nieuwe docenten worden door meerdere disciplines (directie, afdelingsleiders en vakgroepen) in de les bezocht voor een lesobservatie. Op indicatie kan door een beeldcoach een beeldcoachtraject worden ingezet.

Comenius Meerpaal Academy (CMA)

De Comenius Meerpaal Academy (CMA) biedt diverse opleidingen en trainingen, deels gegeven door het ondersteuningsteam, waarbij de focus ligt op de specifieke situatie en populatie van De Meerpaal. Tot het opleidings- en begeleidingsaanbod aan het personeel van De Meerpaal behoren de komende tijd ook het versterken van de coachende rol van docenten, formatief werken en beeldcoaching.

De Meerpaal verwerft geen structurele aanvullende financiering via sponsoring en advertenties. Wanneer toch incidenteel extra inkomsten worden verkregen, zullen deze worden ingezet voor de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, de organisatie of de leef- en werkomstandigheden op school. Hierbij hanteren wij de gedragsregels zoals vastgelegd in het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'. Het convenant is te vinden op de website van de Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/financiering-onderwijs/vraag-en-antwoord/wat-is-sponsoring-in-het-primair-en-voortgezet-onderwijs>.

Bijlage 7: Comenius- speerpuntenmatrix

Deze matrix verwijst naar waar in dit schoolplan de speerpunten uit het Comenius Koersplan 2025-2029 aandacht krijgen. Waar van toepassing, is het kwaliteitsgebied uit het inspectiekader genoemd. Als dit al bekend is, zijn ook de schooljaren ingevuld waarin wij het beoogde speerpunt willen realiseren.



Koers 25/29

Verbindend
naar de toekomst





Beleidsthema: Vitaliteit medewerkers

Speerpunten Vitaliteit	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Wij bedienen onze medewerkers op maat met betrekking tot hun ontwikkeling, levensfase, gezondheid en andere persoonlijke aspecten.	7	SKA1	2027-2029
Wij ontwikkelen ons van een zorgcultuur naar een professionele ondersteuningscultuur.	7	OP2, OP3	2025-2026
We verbreden onze visie van verzuimmanagement naar gezondheidsmanagement en verzuimpreventie.	7	SKA1	2026-2027
Met een goede werkplek en ruimte voor beweging, voeding en ontspanning, verhogen wij het werkgeluk en de vitaliteit van de medewerkers.	7	SKA1	2024-2025
We zijn een fijne werkgever, waarbij de professionele ontwikkeling van de medewerkers is verbonden met hun persoonlijke ontwikkeling.	7	SKA2	2026-2027
De school is voor medewerkers een prettige plek om te zijn, dit zien we terug in het gebouw en activiteiten die we met elkaar organiseren.	7 en 9	SKA1, VS1, VS2	Gebouw 2027-2029 Activiteiten 2024-2025
Er is ruimte voor het delen van lief en leed.	7	SKA1	2024-2025
Wij zorgen ervoor dat ons functioneren als opleidingsschool de vitaliteit van onze organisatie ten goede komt.	7	SKA2	2024-2025

Speerpunten Professionaliteit	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Medewerkers richten hun professionele ruimte goed in en worden daarin gefaciliteerd door de school. Er is voor elke medewerker passende begeleiding in het werk.	7	SKA2	2027-2029
- Medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om hun eigen werk vorm te geven en bij te dragen aan de besluitvorming.	7	SKA3	2025-2026
Onze medewerkers staan open voor ontwikkeling en we bevorderen het hun carrièreperspectief.	7	SKA2	2024-2025
Elke school heeft een gesprekscyclus met de medewerkers en leidinggevend en over hun loopbaanambities. Iedere medewerker heeft jaarlijks een startgesprek en een eindgesprek, waarbij hij/zij concrete, ambitieuze maar haalbare doelen formuleert binnen de doelen van het schoolplan. We zoomen daarbij in op de fase van de loopbaan en de daarbij behorende ontwikkeling en taakbelasting. Ook verkennen we de kansen en mogelijkheden op de middellange termijn, waarbij de ontwikkeling van de school en het schoolplan leidend zijn.	7	SKA2	2025-2026
We creëren ruimte voor scholen om ander taakbeleid te realiseren.	7	SKA1	2026-2027
Bewezen methodes zetten we in voor onderwijsvernieuwing, met als doel dat medewerkers kunnen groeien en dat het onderwijs steeds beter wordt.	8 en 5	SKA1, SKA2	2024-2025
Speerpunten Arbeidsmarkt	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Wij hanteren een gerichte arbeidsmarktstrategie.	7	SKA1	2025-2026
We onderzoeken hoe we in een veranderende arbeidsmarkt goed onderwijs kunnen verzorgen.	7	SKA1	2025-2026
We verkennen hoe we ook andere professionals kunnen inzetten in het onderwijs.	7	SKA1	2024-2025
We begeleiden startende en zij-instromende docenten via een inductietraject.	7	SKA1, SKA2	2024-2025



Beleidsthema: **Onderwijsfilosofie**

Speerpunten Onderwijs	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Bij al ons onderwijs hebben wij aandacht voor de basisvaardigheden.	3 en 5	OP0, OR2, OP1, OP2, OP2, OP3, VS1, VS2, SKA1, SKA2 en SKA3	2024-2025
Ons toekomstgericht onderwijs begint bij brede ontwikkeling.	3	OP0, OP1, SKA1	2025-2026
Ons onderwijs kent een samenhangend curriculum.	3 en 5	OP0, OP1	2025-2026
Brugklassen zijn heterogeen van samenstelling. De brugperiode duurt minstens 2 jaar.	3	OP2, OR1	2024-2025
Wij zetten in op de ontschotting van onderwijs. Vanuit onze hoge verwachtingen stellen wij de leerlingen in staat om vakken op een ander niveau te volgen dan de betreffende opleiding. Wij doorbreken klas- en niveaudenken.	5	OP1, OP4, OR1	2026-2027
Wij zetten in op contextrijk onderwijs: kennis, houding en vaardigheden worden in een betekenisvolle context aangeboden.	5	OP1, OP3	2024-2025
Wij verbinden ons onderwijs concreet en toetsbaar aan de samenleving.	5	OP1, OR2	2026-2027
De inrichting van Passend Onderwijs is herleidbaar aan het profiel van de school en biedt leerlingen een plaats waarbij wordt gekeken naar hun mogelijkheden en rekening wordt gehouden met hun ondersteuningsprofiel.	5	OP2	2024-2025

Speerpunten Leerling	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Wij stemmen ons onderwijsaanbod af op de leerbehoefte van de leerlingen, waarbij wij ook de leerling een verantwoordelijkheid en daarmee eigenaarschap geven: - meebepalen hoe het onderwijs eruit komt te zien; - zelf keuzes maken, ook buiten de kaders van de leerkrachten; - zelf meer bijdragen aan het reilen en zeilen van de school als leer- en leefgemeenschap.	3 en 5	SKA3	2025-2026
Wij stimuleren leerlingen vanuit hoge verwachtingen.	5	OP3	TL 2024-2025 BB/KB 2026-2027
Wij zetten in op talentontwikkeling en menswording van leerlingen.	6	OP0, OR2, SKA1	2025-2026
Op onze scholen behaal je een diploma en ben je toegerust voor de volgende stap richting vervolgonderwijs en maatschappij.	6	OP1, VS2	2026-2027
Onze leerlingen worden begeleid om gefaseerd meer verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces	6	OP2, OP3	2024-2025
In het rooster zijn keuzemogelijkheden voor leerlingen opgenomen.	4	OP1, OP2	2024-2025
Mentoren functioneren als coach en helpen hun leerlingen bij het maken van weloverwogen en bewuste keuzes.	6	OP2, OP3	2024-2025
Elke school kent een gemeenschappelijk normatief kader (wat te doen bij ongewenst gedrag). Het vertrouwen in de leerling is daarbij het uitgangspunt.	5	VS1	2024-2025
Zo creëren wij een omgeving waar leerlingen zich veilig voelen en waar zij zich verantwoordelijk voor voelen.	5	VS1, VS2	2026-2027
We geven leerlingen meer inzicht in hun eigen leerproces, onder andere door formatief handelen.	5	OP2, OP3	2024-2025
Leerlingen mogen invloed uitoefenen op beslissingen in de eigen school en leren initiatief en verantwoordelijkheid te nemen, zoals via leerlingenraden.	6	SKA3	2025-2026
Wij vinden de betrokkenheid van ouders een groot goed en bouwen aan een open en hartelijke relatie.	11	SKA3	2024-2025
We onderhouden warme contacten met partners van de school, zoals zorgverleners, jeugd- en jongerenwerk, wijkteams en het vervolgonderwijs. Als het hapert, dan zetten wij ons in om de samenwerking vlot te trekken.	11	SKA3	2024-2025



Beleidsthema: Lerende organisatie

Speerpunten Organisatie	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Om ons onderwijs te versterken, zien we de ouders en de buurt van de school als onze partners.	11	SKA3	2025-2026
We werken actief samen met externe partijen om onze leerlingen het beste onderwijs te bieden.	11	OP1, SKA3	2025-2026
Wij scholen al onze medewerkers in lijn met de principes en praktijk van de lerende organisatie.	7	SKA2	2024-2025
Professionalisering is ten eerste gericht op de behoeften van de leerlingen, in verbinding met de persoonlijke ontwikkelbehoefte van de medewerker.	7	SKA2	2024-2025
Bij een lerende organisatie hoort gespreid leiderschap. Leiders herkennen potentieel bij anderen en helpen hen zich te ontwikkelen tot leiders.	7	SKA2	2025-2026
Leiders leggen sterk de nadruk op het proces van de ontwikkeling van betere manieren van lesgeven die leiden tot een diepgaander leren door de leerlingen.	5	OP3, SKA1	2027-2029
Wij verzamelen data om de voortgang van leerlingen te meten en hiaten in het onderwijsproces te identificeren.	8	OR1, OR2, OP2	2024-2025
Onze scholen staan niet op zichzelf: we participeren in netwerken en samenwerkingsverbanden.	11	OP2, SKA3	2024-2025
Er is in de school een kwaliteitscultuur waar de effectiviteit van het onderwijs periodiek geëvalueerd wordt,	8	SKA2, SKA3	2025-2026
gekeken wordt of de gewenste impact is gerealiseerd is en zo nodig wordt bijgestuurd.		SKA2	2025-2026

Speerpunten Mensen	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
We houden onze gedeelde visie met elkaar actief: niet alleen het tot stand komen van de visie, maar ook het hierop richten van het onderwijs en gezamenlijk regelmatig evalueren.	3	SKA1	2024-2025
Fouten maken mag en experimenteren wordt aangemoedigd, we gebruiken deze ervaringen om van te leren.	7	SKA2	2024-2025
We reflecteren regelmatig, bieden en accepteren hulp bij het werk, stellen ons handelen bij.	8	SKA2	2024-2025
Teamleren en samen leren: medewerkers bespreken en doordenken samen regelmatig problemen en uitdagingen en pakken deze vervolgens aan.	7	SKA2	2024-2025
We werken kennisgedreven, doen vooraf onderzoek, analyseren en delen uitkomsten en nemen gezamenlijk besluiten.	7	SKA1, SKA2	2026-2027



Beleidsthema: **Profilering/positionering**

Speerpunten profilering/positionering	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
In onze scholen wordt zichtbaar welk onderwijs wordt aangeboden.	3	SKA1	2024-2025
Onze scholen zijn onderdeel van de lokale gemeenschap en dragen daar actief aan bij.	11	OR2, SKA3	2024-2025
Elke school heeft een herkenbaar onderwijsprofiel afgestemd op de behoeften van de doelgroep.	3	OP1, OP4	2025-2026
We hebben een duidelijk ondersteuningsprofiel waarbij we uitgaan van de mogelijkheden van leerlingen en waarbij we ondersteuning bieden als het even niet vanzelf gaat.	3	OP2	2024-2025



Beleidsthema: **Samenwerken in de keten**

Speerpunten Extern	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Onze scholen werken samen met het primair onderwijs om:	11	OP1, OP2	2024-2025
- doorlopende leerlijnen te verbeteren	11	OP1, OP2	2025-2026
- kansengelijkheid te bevorderen	11	OP2, SKA1	2024-2025
- achterstanden te verkleinen	11	OP2	2024-2025
- talenten te ondersteunen.	11	OP2	2025-2026
Onze scholen hebben zicht op hoe de leerlingen het doen in het vervolgonderwijs en stemmen hun onderwijs af op het vervolgonderwijs. Dit met het idee om onze leerlingen beter te begeleiden, maar ook om leerlingen (wellicht) hoger te laten instromen.	4	OP2, SKA3	2025-2026
Onze scholen hebben een LOB programma waarbij leerlingen zicht krijgen op eigen mogelijkheden en deze kunnen relateren aan toekomstige werkvelden en opleidingen.	4	OP1, SKA3	2024-2025
We bieden leerlingen reële kansen en verwijzen zo nodig naar ander onderwijs.	6	OP2	2024-2025
Onze scholen werken samen met het mbo.	4	OP1, SKA3	2024-2025
Wij zetten mbo-studenten (oud-leerlingen) in voor voorlichting	4	OP1, SKA3	2025-2026
We betrekken bedrijven uit de omgeving bij het onderwijs.	4	OP1, SKA3	2025-2026
Wij stellen onze leerlingen in staat om proef te draaien in het vervolgonderwijs, om zo de overstap te vergemakkelijken.	4	OP1, SKA3	2024-2025
Speerpunten Onderling	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Onze scholen werken onderling samen, en zorgen voor een drempelloze verstroming van leerlingen naar andere scholen. Wij verbeteren deze onderlinge samenwerking.	11	OP2	2026-2027
We stellen een expertiseteam samen van leerlingen die op andere scholen lessen verzorgen.	3	OP1, SKA3	2027-2028



Beleidsthema: **Anders organiseren**

Speerpunten Intern gericht	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
We hebben zicht op de uitdagingen voor onze scholen en anticiperen hier vooraf op.	1	SKA1	2024-2025
We zijn bereid ons onderwijs anders in te richten als dit nodig is.	4	OP1, OP4	2024-2025
Elke school kan indien nodig onderwijs op afstand verzorgen.	4	OP0, OP4	2024-2025
Onze scholen zetten digitale methoden in om ons onderwijs minder docentafhankelijk en docentgestuurd te maken.	3	OP0, OP4	2024-2025
We streven naar vakoverstijgend onderwijs.	3	OP1, OP3	2025-2026
We bieden leerlingen in het rooster keuzemogelijkheden en maken optimaal gebruik van de ruimte in onderwijstijd.	3	OP1, OP2, OP4	2026-2027
We zoeken naar innovatieve manieren om ons onderwijs te verbeteren.	3	SKA1	2024-2025
Wij maken gebruik van adaptieve leerprogramma's die bewezen succesvol zijn.	3	OP0, OP1	2024-2025
Om de beleving te veranderen, zoeken wij naar manieren om de ruimtes binnen onze scholen anders in te richten, zoals een kas in de school / aula.	3	OP1, OP4	2027-2028
Speerpunten Extern gericht	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
We maken gebruik van ons netwerk en laten het leren ook buiten het schoolgebouw plaatsvinden.	4	OP1, SKA3	2024-2025
We werken lokaal en regionaal samen om oplossingen te genereren voor personeelstekorten.	7	SKA1	2026-2027
Wij zetten ons netwerk van bedrijven ook in de school in.	5	OP1, SKA3	2025-2026
Wij streven zoveel mogelijk naar een praktijkgericht programma.	3	OP1, OR2, SKA3	2025-2026



Beleidsthema: **Duurzaamheid**

Speerpunten Denken	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Er is een gezamenlijke definitie van duurzaamheid voor onze scholen.	9	OP0, SKA1	2027-2028
Duurzaamheid is zichtbaar in ons curriculum (burgerschapsvorming), we laten ons daarbij inspireren door de 'sustainable development goals' van de verenigde naties.	9 en 3	OP0, OP1, OP3	2025-2026
Wij benoemen duurzaamheid in al onze beleidsstukken.	9	OP0, SKA1	2025-2026
Wij vinden duurzaamheid niet alleen 'heel belangrijk', maar geven er ook urgentie aan. Daarom stellen wij een 'aanjager duurzaamheid' aan.	9	OP0, OP3, SKA2	2027-2028
Wij betrekken onze omgeving bij ons streven naar duurzaamheid.	9	OP0, OR2, SKA3	2025-2026
Wij leven onze leerlingen duurzaamheid voor, zijn daarin hun voorbeeld.	9 en 3	OP0, OP3, OR2, SKA1	2026-2027
Duurzame initiatieven van leerlingen/medewerkers worden gestimuleerd	9	OP0, OP3, SKA2	2024-2025
Speerpunten Doen	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Duurzaamheid is zichtbaar in onze gebouwen en de wijze waarop we het onderwijs faciliteren en organiseren.	9	OP0, OP1, OR2	2028-2029
Duurzaamheid is zichtbaar in ons consumptiegedrag we hebben aandacht voor het besparen van voedsel, water & grondstoffen.	9	OP0, OP1, OR2	2025-2026
In samenwerking met onze omgeving draaien wij jaarlijks projecten waarin de duurzame samenleving centraal staat.	9	OP0, OP1, OR2	2025-2026
We laten zien dat duurzaamheid een belangrijke factor is bij beslissingen en beleid en dragen er zorg voor dat onze ontwikkelingen tegemoet komen aan wat voor leerlingen in het nu nodig is, zonder dat we daarmee mogelijkheden van toekomstige generaties beperken.	9	OP0, OP1, SKA1	2027-2028
We streven niet alleen een hoger leerrendement na, maar benutten ook kansen voor het bewerkstelligen van een betere leefomgeving voor onze leerlingen en medewerkers.	9	SKA1, OR2	2025-2026



Beleidsthema: Identiteit

Speerpunten Identiteit	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Iedere school heeft een eigen identiteit en evalueert deze jaarlijks, met een identiteitscommissie die dat actief bewaakt.	3	SKA1, SKA3	2024-2025
Elke school werkt in een document uit hoe de christelijke identiteit in de eigen dagelijkse praktijk en beleid tot uitdrukking komt.	1	SKA1, SKA2	2024-2025
Elke school besteedt aandacht aan de christelijke vieringen en tradities.	3	SKA1, OPO, VS2	2024-2025
Op elke school is er een actieve dialoog over identiteit, zo bevorderen wij acceptatie.	3	OP0, VS2	2025-2026
‘Identiteit’ wordt actief gekoppeld aan de burgerschapsopdracht.	3	SKA1, OP0	2024-2025
Met pc-basisscholen onderhouden de scholen actief contact en werken zij samen	3	SKA3	2025-2026
Speerpunten Levensbeschouwing	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Iedere dag wordt met klassen/leerlingen geopend aan de hand van een methode.	3	SKA1, OP0, VS2	2024-2025
Scholen hebben een programma waarmee ze zich ook andere levensbeschouwingen oriënteren.	3	OP0, OP1	2024-2025
Scholen bieden inspirerend onderwijs en dragen bij aan de levensbeschouwelijke geletterdheid van leerlingen.	3	SKA1, OP0, VS2	2024-2025
In ons onderwijs gebruiken we de dialoog om leerlingen te stimuleren met elkaar in gesprek te gaan en zich te verdiepen in elkaars achtergronden. Zo helpen we verschillen te overbruggen en ontstaat er begrip.	3	SKA1, OP0, VS2	2024-2025

Speerpunten Normen en waarden	Paragraaf	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
In de schoolregels wordt duidelijk welke normen en waarden de school hanteert. Medewerkers, leerlingen en ouders onderschrijven deze regels.	5	SKA1, SKA3, VS1, VS2,	2024-2025
Uit activiteiten in de school blijkt ‘omzien naar de ander’, om zo de leefwereld van die ander te verbeteren.	5	SKA1, OP0, VS2	2024-2025
Scholen zijn een oefenplaats, we geven onze leerlingen kans op herstel	5	SKA1, OP0, VS2	2024-2025



De Meerpaal
is onderdeel van
Scholengroep
Comenius