

SCHOOLPLAN METAMEER 2019-2023

Volgnummer	155	
Datum behandeling DO	Okt, nov., dec. – 9 januari , 23 januari 2019	
Datum RvT ter informatie	11 december 2018 / 17 januari 2019	
Datum vaststelling bestuur	9 januari 2019	
Datum MR	19 december 2018 ter informatie (6 februari 2019 instemming art. 25b)	
Communicatie naar ouders/leerlingen	Site:	Veronique
Communicatie naar personeel	SharePoint:	Joke
Datum ingang	1 augustus 2019	

metameer

Voorwoord

Dit schoolplan bevat de hoofdlijnen van het beleid voor de jaren 2019-2023. Gedetailleerde plannen en beleidsvoornemens op het terrein van onderwijs- en personeelsbeleid worden nader uitgewerkt in de locatie- en stafplannen. Het schoolplan is met de locatie- en stafplannen tevens een belangrijk instrument om de kwaliteit te bevorderen en verantwoording af te leggen.

Intern is dit plan:

- een planningsdocument voor schoolontwikkeling
- een kwaliteitsdocument voor explicitering van beleidskeuzes. In dit kader wordt in het plan ook aangegeven op welke wijze de kwaliteit wordt gemonitord.

Extern leggen we met dit document verticaal en horizontaal verantwoording af. De overheid en de belanghebbenden in onze omgeving geven we inzicht in de beleidsontwikkelingen van de komende jaren.

Het concept-schoolplan is tot stand gekomen op basis van interviews met de directie en de stafhoofden/portefeuillehouders en de tekst is naar hen teruggekoppeld en inhoudelijk afgestemd. Na een bespreking in de kernteams is het plan verder doorontwikkeld en verfijnd. Tijdens besprekingen met verschillende medewerkers, ouders en met de maatschappelijke raad in november 2018 is dit plan aangevuld met hun inbreng. In november 2018 is de eerste conceptversie ter informatie en beoordeling aan de Medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht voorgelegd. De uiteindelijke versie is op 17 januari 2019 goedgekeurd door de Raad van Toezicht, vastgesteld door het bestuur en op 6 februari 2019 heeft de MR haar instemming verleend.

Het schoolplan laat zien welke koers we varen, in de uitwerking en in onze planvorming hebben we oog voor kansen en houden we ruimte voor innovatie en ontwikkeling.

Het ambitieuze schoolplan over de periode 2015- 2019 heeft een beweging op gang gebracht die in het nieuwe schoolplan wordt geactualiseerd. Dat kan in sommige gevallen dat de focus wordt verlegd.

Stevensbeek, februari 2019

Berita Cornelissen
directeur-bestuurder

1. Missie, visie en ambitie

1.1 Missie: waar staan we voor?

Metameer is een leergemeenschap voor voortgezet onderwijs waar leerlingen én medewerkers bouwen aan wie ze in wezen zijn, waardoor ze betekenisvol kunnen bijdragen aan een duurzame samenleving.

Metameer werkt vanuit de kernwaarden aandacht, kwaliteit en innovatie continu aan de verdere ontwikkeling van een grote variatie aan vo-opleidingen en een bijpassende leeromgeving.

Onze missie is samengevat in de slogan van Metameer: Bouw wie je bent.

1.2 Visie op ons onderwijs

Metameer wil een krachtige regionale onderwijs- en leefgemeenschap zijn, waarin kinderen zich breed ontwikkelen en leren zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling.

Onder brede ontwikkeling verstaan wij primair dat onderwijs een kwalificerende functie heeft: leerlingen halen op een bij hen passend niveau een diploma en maakt daarbij een goede vervolgkeuze. Daarnaast biedt het onderwijs de mogelijkheid om voor leerlingen nu en in de toekomst een betekenisvolle bijdrage te leveren aan de maatschappij. In die zin heeft school een socialiserende functie. Ook speelt het onderwijs een rol als het gaat om persoonsvorming: de leerling is in staat om vanuit het bewustzijn van persoonlijke kwaliteiten en interesses individueel en samen met anderen sturing te geven aan haar of zijn eigen ontwikkeling.

In onze ogen zijn daarbij leertrajecten individueel én gemeenschappelijk. Het ene moment beantwoorden ze aan de eigen, authentieke talenten en leerbehoefte van de leerlingen; het andere moment komen ze juist tot stand in de dynamiek van de groep waartoe iedere leerling behoort. In deze context leren leerlingen van en met elkaar. Docenten en onderwijsassistenten zijn in voldoende mate pedagogisch en didactisch toegerust om deze processen te sturen en te begeleiden. Dit vraagt om een open leerhouding van iedereen die deel uitmaakt van de leeromgeving, om een flexibel onderwijsaanbod en een flexibele onderwijsorganisatie.

Metameer staat als school midden in de samenleving en ziet het als haar primaire opdracht om leerlingen én medewerkers ontwikkelingsmogelijkheden te bieden, zodat zij nu en in de toekomst betekenisvol kunnen bijdragen aan de samenleving. Effectief burgerschap komt daarmee tot stand in de wisselwerking met die samenleving. In deze context leveren partnerschappen met organisaties in de regio een grote bijdrage aan het primaire proces, zowel in het binnen- als in het buitenschools leren. Zo wordt het loopbaanleren concreet.

Die wereld is natuurlijk groter dan de directe omgeving. Daarom kijkt Metameer over landsgrenzen heen; onze school denkt en handelt internationaal. Dat uit zich in ons tweetalig onderwijs, maar ook in de uitwisselingen met leerlingen van scholen in andere Europese landen.

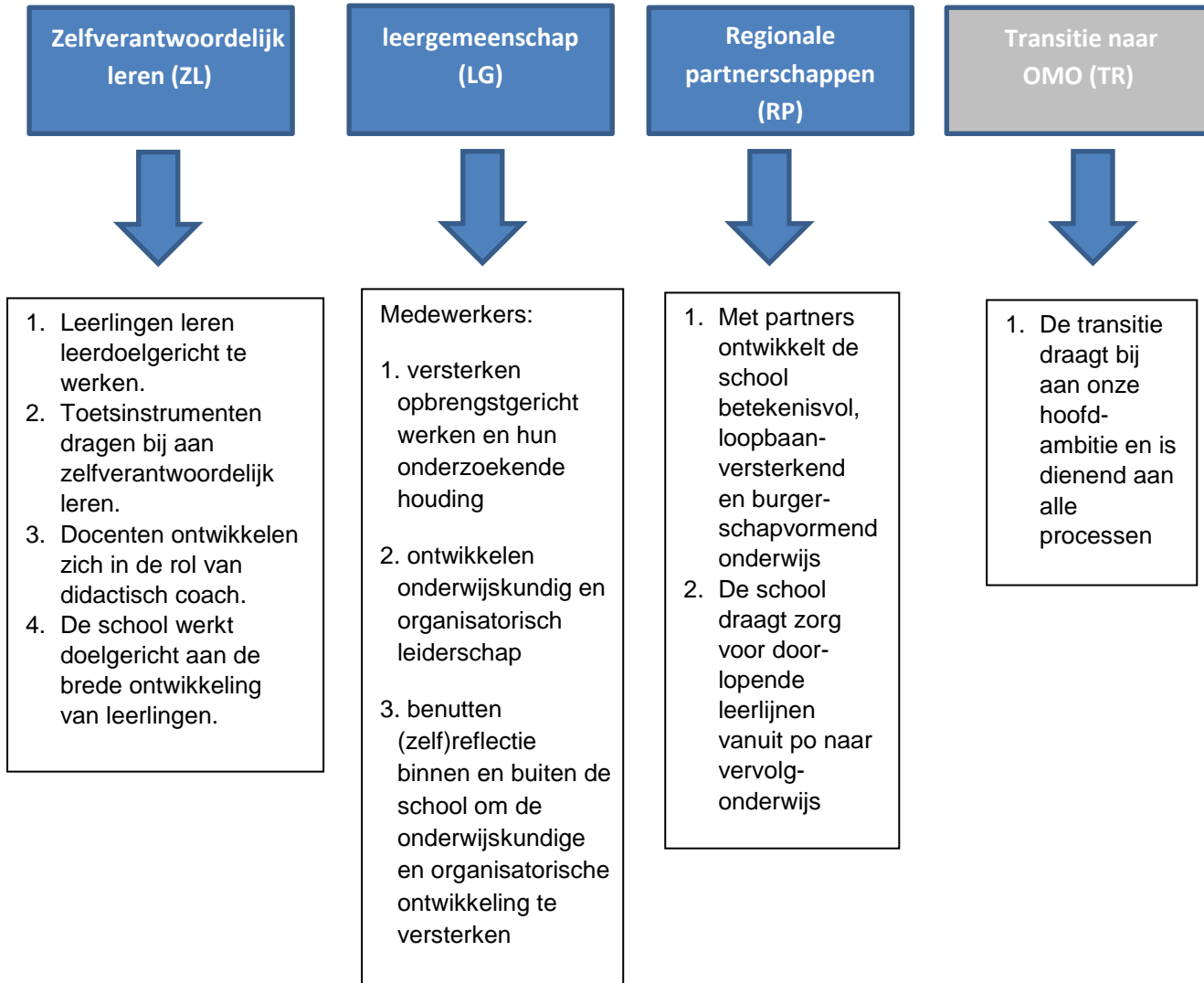
1.3 Leeswijzer

Om deze visie te realiseren hebben we ambities geformuleerd, die hieronder in het schema verbeeld zijn. We gaan uit van een centrale hoofdambitie die uitgesplitst is in 4 pijlers. Deze pijlers worden uitgewerkt in de hoofdstukken 3 (onderwijs), 4 (medewerkers) en 5 (partnerschappen). De pijler die naar de bestuursoverdracht naar OMO verwijst, is beschreven in hoofdstuk 2 van het schoolplan.

Deze pijlers worden in een ander stadium van de lopende schooljaren vertaald naar locatie- en stafplannen, die na evaluatie aangepast kunnen worden.

hoofdambitie:

brede vorming in een krachtige regionale school



2. Beschrijving van Metameer

Metameer is een school die zich in de afgelopen decennia vanuit een rooms-katholieke traditie heeft ontwikkeld tot een school waar christelijke normen en waarden de basis vormen voor de omgang met elkaar en onze omgeving.

Leerlingen en medewerkers van elke gezindte zijn bij ons welkom. Metameer heeft respect voor ieders levensbeschouwelijke opvatting. We laten onze leerlingen kennis maken met diverse vormen van levensbeschouwing, waardoor ze leren de verschillen in zienswijzen op de juiste waarde te schatten. En op die manier ook voor elkaar ruimte creëren.

2.1 Schoolklimaat en veiligheid

Ruimte voor elkaar creëren betekent ook dat we veel aandacht hebben voor de sociale veiligheid. Onze manier van omgaan en werken met elkaar wordt gekenmerkt door laagdrempeligheid, gastvrijheid en gezag, openheid, vertrouwen en loyaliteit. Uitgangspunt hierbij is dat elk lid van de schoolgemeenschap even waardevol is en met aandacht wordt bejegend en behandeld. Iedereen wordt gekend en erkend. Dit klimaat is voordelig voor alle leer- en ontwikkelprocessen.

Metameer is een veilige school. Veiligheid gaat over sociale veiligheid in de fysieke en digitale omgeving. Die digitale omgeving moet net zo veilig zijn als de 'real-life' omgeving. Veiligheid is een basisvoorwaarde die ruimte biedt voor autonome groei en ontwikkeling naar eigenheid. Tolerantie en respectvol met elkaar en elkaars verschillen omgaan zijn de norm. Niemand wordt uitgesloten. Het benutten van verschillen leidt tot leerzame en rijke verbindingen tussen de mensen op Metameer. Elke leerling en medewerker is aanspreekbaar op zijn bijdrage aan een veilige leer-, werk- en leefsfeer binnen de school. Respectvol omgaan met' geldt ook voor de inventaris, leermiddelen en gebouwen.

Deze uitgangspunten zijn terug te vinden in het plan sociale veiligheid dat de school in het schooljaar 2017-2018 heeft vastgesteld.

2.2 Organisatie

Metameer is een school voor voortgezet onderwijs (vo) gevestigd in Stevensbeek en Boxmeer. De school kent een breed onderwijsaanbod. Er bestaat grote diversiteit in onderwijsconcepten, -vormen en -aanbod, gedreven door innovatie.

In het schooljaar 2018-2019 telt Metameer 2066 leerlingen.

De school is gehuisvest op drie locaties:

- **Locatie Stevensbeekseweg** (743 leerlingen):
 - havo/vwo van leerjaar 1 t/m 5/6 (inclusief tto) aan de Stevensbeekseweg in Stevensbeek (743 lln):
 - vmbo onderbouw: alle schoolsoorten inclusief lwoo;
 - de Eerste Opvang Anderstaligen/Internationale Schakelklas
- **Locatie Kloosterstraat** (303 leerlingen)
 - vmbo bovenbouw met de profielen Producten, Installatie en Energie (PIE), Zorg en welzijn (ZW), en Dienstverlening en Producten (D&P)
- **Het Jenaplan in Boxmeer aan de Stationsweg** (1020 leerlingen)
 - vmbo, inclusief lwoo
 - havo en vwo onderbouw;
 - tweetalig onderwijs (tto) op vmbo, havo en vwo;
 - Dienstverlening en Producten (D&P): basis, kader en gemengd-theoretisch
 - Een deel van het onderwijs wordt verzorgd bij Stork Marel en in cultureel centrum 'De Weijer'

Iedere locatie staat onder leiding van een locatiedirecteur. Binnen elke locatie zijn teamleiders verantwoordelijk voor de aansturing van de medewerkers en de vakgroepen/functionele werkgroepen. Samen met de coördinatoren zijn de teamleiders verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken.

De bedrijfsvoering en ondersteuning van het primaire proces gebeurt door de stafafdelingen Personeel & Organisatie, leerlingenadministratie, financiële administratie, facilitaire dienst, pr & communicatie, kwaliteitszorg en ICT.

In algemene zin kan gezegd worden dat ook de komende jaren ingezet wordt op het thema duurzaamheid. Leidend daarbij is de energienorm die in 2010 geldt. Als zich plannen voordoen om de huisvesting aan te passen en/of uit te breiden, zal steeds gekeken worden naar duurzame maatregelen m.b.t. het klimaat.

Een organogram en kwantitatieve gegevens staan in de bijlage.

2.3 Bestuur

In de loop van het schooljaar 2017-2018 is het besluit genomen om er naar te streven om met ingang van 1 augustus 2019 deel te gaan uitmaken van de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO). Een belangrijk motief om het bestuur van de school te gaan onderbrengen bij deze Noord-Brabantse scholenkoepel is het feit dat door de demografische ontwikkelingen in deze regio samenwerking met de scholen voor voortgezet onderwijs die al onder OMO ressorteren een belangrijke voorwaarde is om de kwaliteit van het onderwijs in de regio voor de toekomst te waarborgen. De regio krijgt in de nieuwe planperiode te maken met een flinke afname in het totaal aantal leerlingen. Deze loopt tussen 2016 en 2028 op tot 30 procent. De krimp raakt alle locaties en kan invloed hebben op de haalbaarheid van het onderwijsaanbod.

Doordat we als school lid worden van OMO verandert de bestuurlijke context van de school. De huidige directeur-bestuurder gaat functioneren als rector van de school. De Raad van Toezicht zal (ook) van karakter veranderen en zal een adviserende rol krijgen. Na de voorgenomen overdracht vormt de rector vanaf 1 augustus 2019 samen met directeur bedrijfsvoering en de locatiedirecteuren de directie van Metameer.

2.4 Beleid en medezeggenschap

Het strategisch beleid in de nieuwe context wordt gevoed vanuit de locaties en in de directie vormgegeven en vastgesteld, met inachtneming van de beleidskaders die OMO stelt. De medezeggenschap vindt op schoolniveau plaats en gebeurt op dezelfde manier als nu het geval is op Metameer: personeel, leerlingen en ouders zijn vertegenwoordigd in de MR en overleggen onder andere met de schoolleiding.

Daarnaast functioneert binnen OMO een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) die de gesprekspartner is van het bestuur in Tilburg. Leden van deze GMR worden gekozen vanuit platforms die elke geleding kent: personeel, leerlingen en ouders. Leerlingen kennen daarnaast nog een eigen platform waarop het bestuur met hen spreekt en overlegt: de OMO-Leerlingen Federatie.

Op de locaties zijn zeer betrokken oudercontactgroepen actief. De locatiedirecteur is hun gesprekspartner.

De leerlingenraden functioneren ook op locatieniveau. Ze versterken de maatschappelijke participatie, die een onderdeel is van burgerschapsvorming. Ze worden indien nodig begeleid om hun werking te effectueren.

3. Onderwijs en begeleiding

3.1 Visie op het pedagogisch-didactisch domein

De invulling van onderwijs speelt in op de gemeenschappelijke en individuele behoeften van leerlingen. Onderlinge verschillen mogen er zijn en vragen daarom om een pedagogisch-didactische benadering die recht doet aan het individu én aan de groep. Leerlingen ontwikkelen in het leren en onderwijs samen met anderen een zelfverantwoordelijke houding

Leerlingen herkennen in school hun eigen leefomgeving. Door het onderwijs aantrekkelijk te houden in een eigentijdse leeromgeving blijven we de aanwezige betrokkenheid, creativiteit, ondernemingszin, nieuwsgierigheid en het zelfverantwoordelijk leren van leerlingen stimuleren.

'Leren-leren' in combinatie met het aanbrengen van brede basiskennis en vaardigheden zijn voorwaardelijk voor het welslagen van de leerling. Zo blijven leerlingen in staat om hun talenten te benutten en ontwikkelen. Steeds tegen het licht van de leerresultaten die verwezenlijkt worden.

Om de handelingsvaardigheid in de didactiek te versterken, willen we toegroeien naar een professionele, lerende onderwijsorganisatie waarin scholing en ontwikkeling vanzelfsprekend is.

Het concept 'leergemeenschap', waarin iedereen met en van elkaar leert, blijft ook in de komende periode van belang voor de ontwikkeling van de school. De focus ligt op leren van elkaar door gebruik te maken van de onderlinge verschillen, ook tussen locaties, vakgroepen/functionele werkgroepen en teams. De rol van de docent verandert: de docent is vakinhoudelijk en coachend actief en volgt zelf de ontwikkelingen van de leerlingen op de voet. Hij wordt daarbij ondersteund door onderwijsassistenten.

Ons onderwijs komt tot stand in samenwerking met mensen binnen en buiten school. Internationale oriëntatie draagt bij aan het (wereld)burgerschap van de leerlingen. Voorbeelden daarvan zijn ons TTO, het ontwikkelen van een internationaal portfolio en internationalisering (uitwisseling van leerlingen).

We stimuleren de sociaal-emotionele ontwikkeling waarin de leerlingen hun palet aan sociale vaardigheden uit kunnen breiden, zoals reflecteren op het eigen gedrag, voor zichzelf opkomen, zelfvertrouwen ontwikkelen, zelf betrouwbaar zijn en anderen vertrouwen, eigen keuzes maken, complimenten geven en kunnen ontvangen, relaties aangaan en onderhouden.

Leraren, onderwijsassistenten en conciërges ervaren dat er een toename is te zien in overschrijdend gedrag van leerlingen. We zullen meer gaan inzetten op het analyseren daarvan en wat er nodig is om dit gedrag positief te veranderen. Tegen de achtergrond dat we dit willen en kunnen oplossen in het onderwijs zelf. Dat is immers onze corebusiness.

3.2 De informatie- en communicatietechnologie ondersteunt het primair proces

Het ICT-beleid is erop gericht om met gebruik van technologie primaire en secundaire processen in school te optimaliseren. Zo draagt het bij aan de kwaliteit van de organisatie en het onderwijs.

De beschikbare technologie speelt in op de volgende ontwikkelingen:

- De transitie naar digitale onderwijsvormen en methodes die het zelfverantwoordelijk en samenwerkend leren ondersteunen, waarbij het werken vanuit leerdoelen leidend is. En daarmee mogelijkheden biedt voor differentiatie op leerniveau en formatief toetsen Denken in leerdoelen die per leerling of groepen van leerlingen kunnen verschillen vraagt om differentiëren in niveaus, leervoorkeuren, tempo en de manier waarop wordt getoetst. Hiervoor is ICT onontbeerlijk. Daarom blijft het noodzakelijk om docenten en onderwijsassistenten hun digitale competenties onderhouden (o.a. via training en scholing).
- Versterking van de digitale geletterdheid van leerlingen. Deze kwaliteit heeft ook een functie in de burgerschapsvorming. Leerlingen worden zich bewust van de impact die de digitale wereld veroorzaakt en leert essenties te onderscheiden.

Deze beweging veronderstelt dat docenten en onderwijsassistenten in staat zijn om de ICT-mogelijkheden effectief te gebruiken. Daarvoor is gerichte scholing en training noodzakelijk. Dat geldt voor de toepassingen die de methodes, de digiboorden en de devices bieden, maar ook voor het toetsen (inclusief het omgaan met het lezen van toetsen op de iPad)

3.3 Kerndoelen en aanbod: de vakwerkplannen

In de vakwerkplannen die op beide locaties door de vakgroepen/functionele werkgroepen zijn geformuleerd, worden de programma's beschreven die gebaseerd zijn op de kerndoelen en de eindtermen waaraan de leerlingen op hun niveau moeten voldoen. Ze geven ook informatie over de doelstellingen van ons onderwijs die de wettelijke eisen overstijgen. De principes van brede vorming zijn daarbij leidend.

De vakwerkplannen zijn een *middel* om de inhoud van het onderwijs te beschrijven.

- Ze zijn ontwikkelingsgericht; geen statisch document, omdat dynamisch onderwijs steeds om verbeteringen en aanpassingen vraagt: een vakwerkplan is een groeidocument. In de kwaliteitszorg wordt systematisch, frequent geëvalueerd en bijgesteld.
- De plannen zijn meer dan een beschrijving van de gebruikte methodes die uitgevers verzorgen: ze spelen ook in op specifieke kenmerken, talenten en leertrajecten van leerlingen en de aanwezige infrastructuur van de leeromgeving(en). In die zin zijn ze de uitwerking van onderwijs op maat.
- Ze weerspiegelen de visie van de school op onderwijs langs de lijnen van de kwalificerende doelen, en focussen ook op de brede persoonlijke en burgerschapsvorming. In die zin is er ook aandacht voor vakoverstijgende aspecten
- De plannen hebben aandacht voor differentiatie in tempo, interesse en talent, de veelheid van didactische werkvormen en de uitwerking van de basisondersteuning in het primair proces
- Er is sprake van een evenwichtige opbouw van het programma in de doorlopende leerlijn.
- Door de ontwikkeling van maatwerk wordt in het vakwerkplan een beschrijving gegeven van het toetsbeleid en ook de monitoring van de ontwikkeling van leerlingen
- Specifiek: de vakgroepen/functionele werkgroepen Nederlands, Engels en rekenen gebruiken de resultaten van de cito-toetsen om hun programma's op leerlingniveau in te vullen. Daarbij zijn de basis-referentieniveaus leidend. Er bestaat bewustzijn m.b.t. taalachterstanden.
- Er bestaat een duidelijk verband met de professionalisering van de docenten en onderwijsassistenten: het vakwerkplan is succesvol als de didactische en pedagogische coaching op orde zijn.

3.4 Monitoring en relatie met ouders

Het leerproces van de leerling wordt gevolgd door de mentor en de docent. De informatie die daarvoor nodig is, wordt verzameld in een leerlingvolgsysteem, dat de basis vormt voor de volgende stappen die de leerling gaat zetten.

Essentieel in dit proces is de relatie met ouders. In driehoeksgesprekken met de leerling en zijn of haar ouders/verzorgers worden de leerresultaten, maar ook de persoonlijke en emotionele ontwikkeling van de leerling besproken. De inbreng van de leerling zelf is hierbij leidend.

3.5 Onderwijstijd

Leerprocessen vragen om een goede invulling van de onderwijstijd. Hierbij gaat het om de overall-gezamenlijke tijd (bijvoorbeeld instructie, colleges), maar ook om het leren dat op andere manieren tot stand komt (individueel, in groepen, in open leercentra, gedifferentieerd vakkenaanbod, buitenschools leren). Deze elementen komen samen in de totale onderwijstijd.

Via het roosterprogramma 'Zermelo' houdt de schoolleiding zicht op de onderwijstijd. Op basis van het jaarplan (gemeten in schoolweken) wordt de benodigde onderwijstijd in relatie tot de wettelijke eisen gepland en na het betreffende schooljaar vindt een evaluatie plaats en ontstaat er zicht op de gerealiseerde onderwijstijd en vindt – afhankelijk van de resultaten – bijstelling plaats voor het daaropvolgende schooljaar.

3.6 Visie op begeleiding en ondersteuning

Metameer is lid van Stichting Samenwerkingsverband V(S)O 2507 Nijmegen e.o. De intentie van Metameer (in het kader van passend onderwijs) is om alle leerlingen binnen school een plek te geven. Het nieuwe ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband is het uitgangspunt voor de wijze waarop Metameer de ondersteuning inhoud geeft. In het schoolondersteuningsprofiel staat hoe Metameer de begeleiding en ondersteuning organiseert en realiseert.

De basisondersteuning gebeurt door de vakdocent/mentor in het primair proces, daarbij ondersteund door experts die de docenten – indien noodzakelijk – handvatten geven om effectief te kunnen werken met alle leerlingen. Voor leerlingen die dat nodig hebben, wordt extra ondersteuning geboden die deels door externe medewerkers verzorgd kan worden. Daar waar de school de ondersteuning niet meer kan bieden, zorgen we voor een passende plaats voor de leerling binnen een andere school voor v(s)o.

In de begeleiding wordt nadrukkelijk het overleg gevoerd met ouders. Al bij de aanmelding komen natuurlijk ook de ouders in beeld. De ontwikkeling van hun kinderen komt aan bod in driehoeksgesprekken en zeker als er extra-ondersteuning noodzakelijk is, wordt frequent met ouders overlegd en afgestemd.

Vanaf het schooljaar 2019-2020 functioneert vanuit het samenwerkingsverband een andere financieringswijze t.a.v. de extra-ondersteuning. Tot nu toe vragen scholen 'ondersteunings-pakketten' aan die vervolgens wel of niet werden toegekend. Deze manier van werken leidde tot extra-administratieve last voor de scholen. Daarnaast was er weinig zicht op de criteria waarop pakketten werden toegewezen. Vanaf 2019-2020 krijgen scholen – in eerste aanleg op basis van historische gegevens – vanuit het samenwerkingsverband de beschikking over een eigen budget waarmee ze de extra-ondersteuning kan inrichten. Achteraf verantwoordt de school aan het samenwerkingsverband de besteding van deze middelen. In de loop van de komende jaren zal het volume dan dit budget teruglopen. Dat komt door de demografische ontwikkeling in combinatie met het feit dat het samenwerkingsverband zelf door de centrale overheid wordt gekort en daardoor minder kan verdelen.

4. leergemeenschap: leiderschap en ontwikkeling

4.1 Visie: talent en ontwikkeling

Een leergemeenschap waarin leerlingen én medewerkers bouwen aan wie ze in wezen zijn om zinvol bij te dragen aan een duurzame samenleving, vraagt om een passende leiderschapsstijl en inrichting van de organisatie.

Metameer verwacht van haar medewerkers persoonlijk en professioneel leiderschap: iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkel- en werkproces en wil en kan zich verantwoorden over de kwaliteit van zijn werk. Een professionele medewerker krijgt voldoende ruimte om zijn eigen werkprocessen samen met zijn collega's in te richten, binnen de kaders van het schoolbeleid. Een onderzoekende houding is daarbij essentieel.

In 2017 is Metameer gestart met een traject waarbij we het onderwijskundig leiderschap in de school willen versterken, de schoolontwikkeling willen ondersteunen en de locaties willen verbinden. We creëren wederzijdse verantwoordelijkheid om betrokkenheid en bevologenheid te borgen en te laten groeien om uiteindelijk de onderwijskwaliteit te garanderen.

Alle collega's in de school gaan daarom de komende jaren werken met 'Strength-Finders'. Door dit programma krijgt iedereen zicht op de eigen unieke talenten en zicht op de talenten van anderen. Inmiddels is een start gemaakt met de directie, teamleiders en voorzitters van vakgroepen/functionele werkgroepen.

Op deze manier verbinden we visie op leren met onze eigen ontwikkeling. We blijven volop inzetten op de lerende organisatie en sluiten aan bij de leervragen van leerlingen en die van onszelf. Daarbij houden we oog voor verschillen in talenten en ontwikkelingsmogelijkheden. Gesprekken met collega's worden meer vragend, waardoor iedereen vanuit zijn of haar unieke potentie handelt en bijdraagt. Waardoor er een cultuur ontstaat waarin betrokkenheid vertaald wordt in daadwerkelijk handelen. Dat uit zich onder andere in het didactisch coachen op het verwezenlijken van individuele en gezamenlijke leerdoelen.

4.2 Personeelsbeleid

Elke medewerker werkt vanuit de missie en visie van Metameer waarbij de eigen verantwoordelijkheid in combinatie met gezamenlijkheid (in de vakgroep/functionele werkgroep) leidend is. Medewerkers kennen elkaars talenten en spreken naar elkaar verwachtingen uit die gekoppeld zijn aan de missie en visie van de school. Dit wordt zichtbaar in het primair proces: met behulp van een kijkwijzer krijgt een docent inzicht in zijn profiel en dat is een basis voor het gesprek over de invulling van de professionele identiteit en ontwikkeling. De basis daarvan staat beschreven in het 'medewerkersprofiel'.

Instandhouding van een hoogwaardig personeelsbestand is de belangrijkste functie van ons personeelsbeleid. Wettelijke afspraken en de cao-vo vormen hiervoor de kaders. Dit houdt o.a. in dat docenten moeten voldoen aan de wettelijke eisen van bevoegdheid en als deze geheel of ten dele ontbreekt, de betreffende medewerker binnen een bepaalde periode alsnog de gewenste bevoegdheid behaalt.

In deze context staat een aantal zaken centraal:

- Alle docenten en andere medewerkers ontwikkelen zich dusdanig dat zij een positieve bijdrage leveren aan de schoolontwikkeling
- De demografische ontwikkeling vraagt om een goed zicht op de kwaliteit van het personeelsbestand met bijzondere aandacht voor interne en externe mobiliteit. In voorkomende gevallen wordt in aanvullende scholing voorzien om een andere bevoegdheid te verkrijgen. Ook kunnen andere taken in beeld worden gebracht. Dit wordt uitgewerkt in het 'flankerend beleid' dat tot en met 31 december 2020 de krimp van de school begeleidt.
- Op de locaties bekwamen docenten zich in de versterking van het pedagogisch-didactisch handelen, waarbij zowel het leren in de groep als het zelfverantwoordelijk leren van de leerlingen leidend is.
- Steeds is er aandacht voor duurzame inzetbaarheid niet alleen voor degenen die in hun loopbaan al ver gevorderd zijn en langer doorwerken, maar ook voor degenen die in andere fases van hun loopbaan zijn. Daarbij denken we o.a. aan medewerkers die hun werk combineren met opvoeding van hun kinderen. Zowel vrouwen als mannen.
- Deelname in de Opleidingsschool leidt tot verbetering van de kwaliteit van de opleiding, begeleiding en professionalisering van alle docenten. De Opleidingsschool leidt tot een verbetering van het gehele onderwijs.

4.3 Ontwikkelingen

De schoolleiding is in dit ontwikkelingsproces rolmodel: dat uit zich in een lerende houding van de schoolleiders. Zij formuleert de kaders voor de professionele ruimte en is 'dialogisch' faciliterend.

Een onderzoekende houding is vereist om het effect van het eigen handelen en het resultaat ervan kritisch te kunnen beschouwen.

Professionele ruimte gaat gepaard met het verkrijgen van verantwoordelijkheid, gestimuleerd vanuit de organisatie. Daarbij hoort dat medewerkers verantwoording over het eigen handelen afleggen. Dit wordt ondersteund door een cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken en een op de ontwikkeling van de medewerker én organisatie gericht scholingsbeleid. In dit proces zijn teamleiders de sleutelfiguren.

Docenten vervullen in hun functie een rolmodel voor en richtinggever van het leerproces van de leerling.

4.4 Communicatie

Open communiceren, feedback kunnen geven en ontvangen en zelfreflectie zijn een voorwaarde om de kwaliteit van het onderwijs verder te verbeteren en om ons verder te ontwikkelen tot een lerende organisatie. We handelen steeds vanuit de 'why-vraag' en daaraan gekoppeld 'hoe' en 'wat'.

Dat geldt ook voor de 'externe wereld'. Om de relatie daarmee te versterken, werkt Metameer met ambassadeurs die actief de communicatie opzoeken met het primair onderwijs, zodat 'over-en- weer' zicht ontstaat op wat leerlingen nodig hebben om zich goed te ontwikkelen. In dit verband is ook het beeld van het onderwijs belangrijk: zijn ouders en scholen voldoende op de hoogte van de kwaliteit die wij bieden in het vwo, het havo en ook het vmbo? De communicatiestijl op Metameer is open en respectvol. Dit draagt bij aan een veilig werk- en leer- en leefklimaat.

Privacy in combinatie met communicatie is door nieuwe wet- en regelgeving een issue dat ons allen raakt: hoe integreren wij de de ' algemene verordening gegevensbescherming' op een effectieve wijze in de open communicatiestructuur.

5. Partnerschappen: samenwerking in de regio

5.1. Primair en vervolgonderwijs

De relatie tussen het voortgezet en het primair onderwijs is van essentieel belang. In beide 'typen' onderwijs zien we parallelle ontwikkelingen als het gaat om zelfverantwoordelijk en samenwerkend leren van en tussen leerlingen. Dat maakt een effectieve doorstroom en inhoudelijke afstemming tussen po en vo noodzakelijk. Met bijzondere aandacht voor de taalontwikkeling.

5.2 vo en mbo

De aansluiting en de soepele doorstroming geldt ook voor de ambitie om het technisch onderwijs in de regio te versterken: we zoeken actief de samenwerking op met andere scholen voor vo en het mbo (de ROC en de vakopleiding techniek in Cuijk).

5.3 hbo/wo

De samenwerking tussen vo en vervolgonderwijs speelt zich af met collega-scholen op regionaal niveau. Onze samenwerking met het Instituut Leraar en School van de HAN en de Radboud Docenten Academie is erop gericht om te kunnen voorzien in hoogopgeleide, goed gekwalificeerde docenten. Ook binnen het verband van OMO blijven we een opleidingsschool.

5.4 Gemeentelijke herindeling

De plannen om gemeenten op te schalen en daarmee de bestuurskracht te vergroten leiden tot gemeentelijke herindeling en fusies. Voor Boxmeer en Sint Anthonis (de gemeentes waar we gevestigd zijn) gaat dit waarschijnlijk ook gelden. We verwachten dat de schaalgrootte zal leiden tot voldoende slagkracht in de samenwerking met de nieuwe fusiegemeente.

5.5 Bestuurlijke samenwerking

Metameer maakt deel uit van Stichting Samenwerkingsverband V(S)O 2507 Nijmegen e.o en blijft ook binnen OMO deel uitmaken van het bestuur van dit samenwerkingsverband.

5.6 Maatschappelijke partnerschappen

Het onderwijs bereidt leerlingen voor op hun rol in de toekomstige samenleving. Wil Metameer dit aspect van de onderwijskwaliteit op een hoger plan brengen, dan hebben we de huidige samenleving nodig voor de input. We gaan steeds meer actief partnerschappen aan met organisaties in de omgeving om het onderwijs contextrijk in te kunnen vullen. Daartoe behoort ook nadrukkelijk de relatie met het bedrijfsleven.

6. Kwaliteitszorg

We zien kwaliteitszorg als 'het aansturen van een continu verbeterproces om zodoende aan de kwaliteitseisen te voldoen'. Het gaat daarbij om de vraag hoe de resultaten/opbrengsten zich verhouden tot de eigen gestelde ambities, doelen en kwaliteitseisen en de extern opgelegde normen en de borging daarvan in beleid, management en processen. Kwaliteit is een kernwaarde van Metameer. Het kwaliteitsdenken zit in het DNA van de school en daarmee in de genen van alle leden van onze leergemeenschap.

6.1 Ontwikkelingen

In de vorige schoolplanperiode is het systeem voor kwaliteitszorg verbreed en zijn kwaliteitsinstrumenten aangepast om breder en systematischer, veelal in meerjarenreeksen, gegevens te kunnen analyseren. Er is ook meer samenhang aangebracht tussen de verschillende kwaliteitsinstrumenten. Dit heeft geleid tot een herziening van het kwaliteitsbeleidsplan. Door deze stappen heeft de zorg voor kwaliteit zich ontwikkeld van een fase waarin systematisch informatie werd verzameld ter verantwoording van de geleverde kwaliteit naar een fase waarin informatie wordt verzameld om de toekomst van de school te kunnen benoemen. Daarbij wordt gezocht naar verbindingen met het personeelbeleid en de ontwikkeling van (onderwijskundig en persoonlijk) leiderschap. Horizontale verantwoording is daarbij

Metameer hecht groot belang aan het stimuleren van medewerkers om te reflecteren op hun eigen handelen en zich verder te professionaliseren als investering in de onderwijskwaliteit. De brede vorming wordt een essentieel onderdeel van de kwaliteitszorg. Het bevoegd gezag bewaakt dat kwaliteit, zoals die is omschreven in het schoolplan en de locatieplannen, wordt gerealiseerd en stelt vast welke verbetermaatregelen nodig zijn. Horizontale verantwoording, partnerschappen met externe partijen en onderwijsinhoudelijke netwerken houden ons scherp en gebruiken we om als organisatie te groeien. Dit alles draagt bij aan het vergroten van het kwaliteitsbewustzijn van het personeel en de kwaliteit van ons onderwijs.

7. Middelen en bedrijfsvoering

7.1 Stand van zaken

Metameer heeft een gezonde financiële positie. Het financieel beleid van Metameer is erop gericht om continuïteit van de organisatie op de langere termijn te waarborgen door blijvende beschikbaarheid van voldoende financiële middelen voor de corebusiness: de uitvoering en de ontwikkeling van het onderwijs, de randvoorwaardelijke processen en de huisvesting. De ondersteunende diensten beschikken over een lerende houding, waarbij ook zicht bestaat op elkaars talenten en hoe deze worden ingezet. Dit alles met het besef dat de stafafdelingen en –functionarissen richting het primair proces een dienstverlenend karakter hebben.

7.2 Niet structurele baten

Metameer maakt strikt onderscheid tussen structurele (lumpsum) en niet-structurele baten (incidentele subsidies, sponsorgelden, ouderbijdragen en aanvullende middelen voor leerlingenzorg). Reden hiervoor is dat er geen structurele verplichtingen worden aangegaan met niet-structurele baten. Het sponsorbeleid van Metameer is gebaseerd op het convenant dat het ministerie van OCW heeft gesloten samen met veertien organisaties, waaronder de VO-raad. Hierin liggen afspraken voor sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs vast.

7.3 Formatieplan, mop, voorjaarsnota, budgethouders

Aan de lastenkant is het formatieplan leidend. Personele lasten maken zo'n 80% uit van de begroting. Materiële lasten worden begroot op basis van meerjarenonderhouds- en inventarisplannen: inventaris, onderhoud en historische gegevens. Een aantal lasten fluctueert met leerlingenaantallen.

In combinatie met versterking van de eigen verantwoordelijkheid van vakgroepen, zetten we in op het ter beschikking stellen van budgetten waarmee de eigen activiteiten kunnen worden gestuurd (o.a. leermiddelen en excursies). Vakgroepen wijzen budgethouders aan die dit proces monitoren en namens de vakgroep verantwoording afleggen aan de schoolleiding.

7.4 Faciliteiten

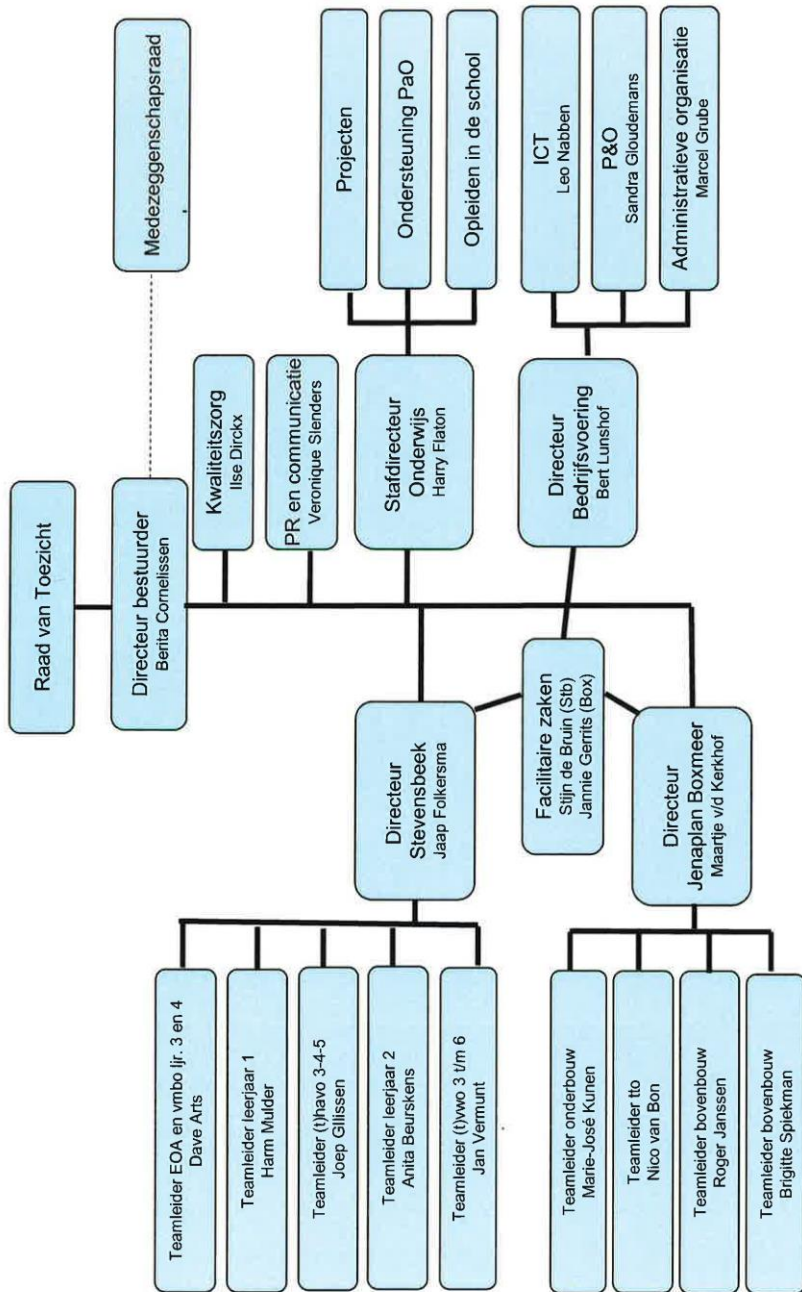
In een organisatie die kleiner wordt, is aandacht voor efficiency urgent. De kwaliteit blijft immers belangrijk voor het succes van het onderwijs. In dit verband wordt o.a. gekeken naar de contracten met derden, waarbij de vraag leidend is of het verstandig is om diensten te 'outsourcen'. Ook in relatie met het opgaan in OMO. Intern kijken we naar de efficiency van de werkprocessen in de secundaire processen. Hierin worden ook de gevraagde competenties van medewerkers meegenomen. Om deze efficiency te blijven sturen is tussentijdse evaluatie en eventuele bijstelling cruciaal.

We doen daarnaast onderzoek naar de demografische effecten op de huisvesting en nemen op basis daarvan besluiten over de noodzakelijke voorzieningen. Dit in combinatie met het betrekken van nieuwe inzichten t.a.v. inzet van nieuwe leerconcepten en -strategieën die om een andere inrichting van gebouwen vragen.

verklarende woorden- en begrippenlijst

CAO-VO	Collectieve Arbeidsovereenkomst Voortgezet Onderwijs
HAN	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
Lumpsum (financiering)	Vorm van financiering waarbij de overheid bestedingsvrijheid geeft aan scholen. Schoolbesturen krijgen een totaalbedrag voor het verzorgen van het onderwijs zonder oormerking
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs
MOP	MeerjarenOnderhoudsPlan
MR	Medezeggenschapsraad
OCW:	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
OMO	Ons Middelbaar Onderwijs (vereniging die in Noord-Brabant scholen voor vo bestuurt)
Passend onderwijs	Iedere leerling krijgt onderwijs op basis van zijn vraag naar ondersteuning en talent, bij voorkeur in het reguliere onderwijs.
PO	Primair Onderwijs
Primaire proces	Alle onderwijsactiviteiten waaraan leerlingen deelnemen
ROC	Regionaal Opleidings Centrum (MBO)
RvT	Raad van Toezicht
Secundaire proces	De randvoorwaardelijke processen binnen een school
Social media	Verzamelnaam voor alle internet-toepassingen waarmee het mogelijk is om informatie met elkaar te delen op een gebruiksvriendelijke en vaak leuke wijze.
VO	Voortgezet Onderwijs
VO-raad	Werkgeversorganisatie voor het voortgezet onderwijs

Organogram Metameer schooljaar 2018-2019



30000 wie je bent!



Bijlage kwantitatieve gegevens

Personele gegevens per 1 januari 2019

	<u>Aantal:</u>	<u>FTE:</u>
Onderwijzend personeel	186	146,09
Onderwijsondersteunend personeel/ niet onderwijzend personeel	42	31,81
Directie (inclusief bestuurder	5	4,89
Raad van Toezicht	5	
Stagiair(e)s	56	

Bijlage overzicht beleidsdocumenten en -plannen

Plan	Nummer in digitaal archief
Symbiose 2018 -2020 de Korenaer Metameer	128
Organogram	150
Plan sociale veiligheid	119
Protocol social media	48
Schoolondersteuningsprofiel	135
Opleidingsschool	3
Raamovereenkomst samen opleiden	(contracten)
Flankerend beleid	134
Scholingsplan	126
Sollicitatiecode; werving en selectie personeel	127
Kwaliteitsbeleidsplan	146
Meerjarig formatieplan	138
Arbeidsbeleidsplan	149
Communicatiebeleidsplan	116
Sponsorbeleidsplan	27
Medewerkersprofiel	148