

Schoolplan 2025 - 2028

CSG Liudger Splitting

Onderdeel van de Stichting Fierder Onderwijs

Voorjaar 2025

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Profiel van CSG Liudger Splitting	4
1.1 Inleiding	4
1.2 Waar Fierder Onderwijs voor staat	5
1.3 Waar CSG Liudger Splitting voor staat	6
2. Terugblik op de afgelopen schoolplanperiode	8
2.1 Onderwijskundig beleid	8
2.2 Personeelsbeleid	9
2.3 Stelsel van kwaliteitszorg	10
2.4 Sponsorbeleid	12
3. Ons onderwijs	13
3.1 Ambities en doelen	13
Pijler 1: Open christelijke identiteit	13
Pijler 2: Kansrijk onderwijs	14
Pijler 3: Lerend leiderschap	16
3.2 Passend onderwijs en schoolveiligheid	18
3.3 Basisvaardigheden	19
3.4 Sponsorgelden	20
4. Stelsel van kwaliteitszorg	21
4.1 Visie op kwaliteitszorg vanuit Fierder Onderwijs	21
4.2 Kwaliteitszorg op CSG Liudger Splitting	22
4.3 Verbeterpunten	24
5. Personeelsbeleid	25
5.1 Waarom dit thema?	25
5.2 Wat zegt ons Koersplan?	25
5.3 Een kapstok voor ons HR-beleid	25
5.4 Personeelsbeleid op CSG Liudger Splitting	26

Voorwoord

Introductie

Hierbij presenteren we het schoolplan 2025-2028 van CSG Liudger Splitting. Dit schoolplan is gebaseerd op het Koersplan Fierder Onderwijs 2024-2028. CSG Liudger Splitting maakt namelijk sinds schooljaar 2022-2023 deel uit van de scholengroep Fierder Onderwijs. Ons schoolplan voor de komende vier jaren is opgebouwd uit vijf hoofdstukken: Profiel van CSG Liudger Splitting, Terugblik op de afgelopen schoolplanperiode, Ons onderwijs, Stelsel van kwaliteitszorg en Personeelsbeleid.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 omschrijven we ons huidige onderwijsaanbod, de visie van Fierder Onderwijs en hoe we deze onderwijsvisie in de praktijk vertalen op CSG Liudger Splitting. In hoofdstuk 2 kijken we terug op het onderwijskundig beleid van de afgelopen jaren en geven we onze sterke punten en verbeterpunten weer. We belichten ook ons personeelsbeleid, ons stelsel van kwaliteitszorg en ons sponsorbeleid. In hoofdstuk 3 omschrijven we ons onderwijs, de koers die we inzetten voor de komende jaren en de ambities en doelen waar we aan werken.

Dit doen we met de drie pijlers vanuit Fierder Onderwijs:

- Open christelijke identiteit
- Kansrijk onderwijs
- Lerend leiderschap

Ook beschrijven we in dit hoofdstuk wat we doen aan passend onderwijs, schoolveiligheid en de basisvaardigheden. In hoofdstuk 4 vertellen we hoe het stelsel van kwaliteitszorg is ingericht. We kijken allereerst naar de visie op kwaliteitszorg vanuit Fierder Onderwijs en vervolgens hoe we dit op CSG Liudger Splitting toepassen. Tenslotte beschrijven we in hoofdstuk 5 hoe we ons personeelsbeleid hebben ingericht.

Totstandkoming

Dit meerjarige schoolplan is een plan van en voor ons allemaal: leerlingen, medewerkers, ouders en relaties. Voor de totstandkoming hebben we dan ook alle medewerkers de gelegenheid gegeven om mee te denken en input te leveren. Dat hebben we gedaan door middel van meerdere team- en schoolsessies.

Voor specifieke onderdelen van dit schoolplan hebben we leerlingen vragen gesteld, tijdens een aantal leerlingpanels. De input van medewerkers, ouders en leerlingen hebben we ook opgehaald uit informatie die we al hadden, zoals: enquêtes die we hebben afgenomen bij ouders/verzorgers en leerlingen, tevredenheidsonderzoeken, zelfevaluaties, het programma Vensters, data uit Cumlaude en kennis uit (wetenschappelijke) literatuur.

In dit schoolplan kijken we samen vooruit naar de komende vier jaar. Gedurende deze schoolplanperiode borgen, verbeteren en vernieuwen we het onderwijs op CSG Liudger Splitting met zorg en aandacht. Dit schoolplan is geen op zichzelf staand document, maar staat in samenhang met en biedt richting aan onder andere het scholingsplan, schooljaarplannen, teamplannen en andere beleidsstukken die ontwikkeld en geactualiseerd moeten worden, zoals het taakbeleid.

Namens de medewerkers van
CSG Liudger Splitting

1. Profiel van CSG Liudger Splitting

1.1 Inleiding

CSG Liudger Splitting is een energieke school. We bieden een goede afwisseling tussen theoretisch en praktijkgericht onderwijs. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen doen wat ze leuk vinden en waar ze goed in zijn. Samen zorgen we ervoor dat onze leerlingen op een fijne manier hun diploma halen en later met mooie herinneringen kunnen terugkijken op hun middelbare schoolperiode.

CSG Liudger Splitting bevindt zich in een open omgeving, waarin leerlingen zich vrij kunnen bewegen. Die openheid is ook een metafoor voor ons onderwijs. We kijken met een open blik naar de wereld en laten onze leerlingen kennismaken met de mogelijkheden die voor hen open liggen.

Onderwijsaanbod

We bieden drie opleidingsrichtingen aan waarin leerlingen examen kunnen doen:

- vmbo basisberoepsgerichte leerweg
- vmbo kaderberoepsgerichte leerweg
- mavo* (gemengde en theoretische leerweg)

** De gemengde en theoretische leerweg van het vmbo heet op CSG Liudger Splitting mavo.*

Sommige leerlingen zitten precies op de grens tussen twee opleidingsrichtingen. Bijvoorbeeld tussen de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg, tussen de kaderberoepsgerichte leerweg en de mavo, of tussen de mavo en de havo. Deze leerlingen kunnen in klas 1 en 2 ontdekken welk niveau het beste bij hen past. Ze worden namelijk - waar mogelijk - geplaatst in een heterogene klas

- basisberoepsgerichte/kaderberoepsgerichte leerweg
- kaderberoepsgerichte leerweg/mavo
- mavo/havo

Op www.csqliudger.nl/splitting staat een toelichting op de verschillende leerwegen.

Accentprogramma

Alle leerlingen volgen in de eerste twee schooljaren een accentprogramma. We bieden zes accenten aan: sport, creatief, welzijn, ondernemen, groen en techniek. Tijdens het accentprogramma ontdekken leerlingen wat ze leuk vinden en wat bij hen past. Elke leerling krijgt twee of vier uren per week accentlessen, afhankelijk van de opleidingsrichting. Als een programma toch niet bij de leerling past, kan hij of zij het volgende schooljaar voor een ander accent kiezen.

Profielen

Na de eerste twee schooljaren kiest elke leerling een profiel. Als de leerling al weet welke vervolgopleiding het na de middelbare school wil doen, is het handig om een profiel te kiezen dat hier goed bij aansluit. Leerlingen krijgen drie tot veertien uren per week les in het gekozen profiel, afhankelijk van hun opleidingsrichting.

Afhankelijk van hun opleidingsrichting (en bij voldoende aanmeldingen) kunnen leerlingen kiezen uit de volgende profielen:

- Zorg & Welzijn (basis, kader en mavo)
- Economie & Ondernemen (basis, kader en mavo)
- Dienstverlening & Producten (basis, kader en mavo)
- Bouwen, Wonen & Interieur (basis en kader)
- Mobiliteit & Transport (basis en kader)
- Produceren, Installeren & Energie (basis en kader)
- Groen (basis en kader)

Nieuwsgierig naar de inhoud van de profielen? Kijk voor een filmpje per profiel op www.csqliudger.nl/splitting.

Extra vakken of hoger niveau

Leerlingen die de mavo doen en extra uitdaging willen, kunnen na het tweede schooljaar één of twee extra vakken kiezen en hier examen in doen. Ook is het in alle leerjaren mogelijk om tenminste één van de kernvakken op een hoger niveau te volgen. De kernvakken zijn: Engels, Nederlands en wiskunde.

Praktijkgericht programma

Op de mavo krijgen de leerlingen in klas 1 en 2 het praktijkgerichte vak Technologie & Toepassing (T&T). In klas 3 kunnen ze kiezen voor het praktijkgerichte programma T&T. Dit programma heeft raakvlakken met Onderzoeken en Ontwerpen: een vak dat wordt aangeboden op het Technasium, op havo/vwo-niveau.

Bij T&T werken leerlingen in groepen aan praktijkopdrachten van echte bedrijven. Deze bedrijven vertellen welk probleem ze hebben en onze leerlingen lossen dit probleem op met behulp van technologie. Het uitvoeren van deze praktijkopdrachten brengt de leerlingen in contact met het bedrijfsleven in de regio. Ze leren daardoor veel over onderwerpen zoals ICT, ondernemerschap, sport en medisch, logistiek, industrie, voeding en leefomgeving, kunst en cultuur.

1.2 Waar Fierder Onderwijs voor staat

Onze visie

De scholen die zijn aangesloten bij Fierder Onderwijs bieden leerlingen een breed, laagdrempelig en goed bereikbaar aanbod aan onderwijs, routes en leeromgevingen. Hierin kunnen leerlingen hun talenten tot ontwikkeling brengen, *fierder* brengen. Wij bieden kansrijk onderwijs dat kwalitatief goed is en gegeven en ondersteund wordt door bevlogen en bekwame docenten, onderwijsondersteuners en leidinggevenden.

We staan voor persoonlijke ontwikkeling van elke leerling en het leren samenleven als toekomstig burger die meebouwt aan de maatschappij van morgen. We hebben vraagstukken over zingeving, identiteit, welbevinden en samenleven stevig verankerd in ons onderwijs. We laten ons daarbij inspireren door *wereldgericht onderwijs*.

We zien leren als een sociaal proces dat leerlingen en medewerkers ondersteunt en verbindt in groei en professionele ontwikkeling. Dat wordt vooral gestimuleerd vanuit de basisbehoeften aan relatie, het gevoel het te kunnen (competentie) en autonomie. We gunnen elke leerling een goed en passend diploma. We zorgen dat leerlingen kennis en vaardigheden opdoen, zodat ze straks succesvol een passende vervolgopleiding kunnen volgen. We begeleiden hen in hun vorming tot betrokken mensen, die een bijdrage kunnen en willen leveren aan onze samenleving.

Verbinding en groei

We geloven in talenten en kansen voor leerlingen en medewerkers. Vanuit onze visie komen we tot de volgende uitgangspunten:

- We kennen de leerling en sluiten ons onderwijs daarop aan.
- We geven al onze medewerkers de ruimte daar invulling aan te geven.
- We bieden zingeving en levensbeschouwelijk onderwijs.
- We werken lerend samen aan steeds beter onderwijs.

Deze uitgangspunten komen samen in onze twee kernwaarden: verbinding en groei.

Onze kernwaarde **verbinding** staat allereerst voor verbinding met onze leerlingen en hun thuissituaties. We geloven dat relatie voor prestatie gaat. Deze kernwaarde staat ook voor de manier waarop we als collega's (intern) willen samenwerken: in verbinding en vertrouwen. Vertrouwen is altijd wederzijds. Tot slot staat verbinding voor onze samenwerking als scholen met elkaar, met collega-scholen en met maatschappelijke organisaties in de regio. Oprechte verbinding vraagt om gelijkwaardigheid. We willen de ander zien en horen en we willen zelf gezien en gehoord worden.

Onze kernwaarde **groei** staat voor onze overtuiging dat elke leerling en elke medewerker kan en wil groeien. Het is onze opdracht om dat voor iedereen mogelijk te maken. Groei leidt soms tot ongemak. Het vraagt moed: moed om iets nieuws te proberen, moed om jezelf in de spiegel te zien. Zonder reflectie geen groei. We dagen leerlingen en medewerkers uit buiten hun comfortzone te komen en nieuwe stappen te zetten.

Deze kernwaarde zien we terug in onze ambitie om als collectief de goede dingen te doen. We gaan er vanuit dat iedereen het goede wil en nieuwsgierig is naar zichzelf en anderen. En dat ieder mens zichzelf wil ontwikkelen en bereid is daartoe stappen te zetten. Verbinding en groei maken we zichtbaar in de klas en in hoe we als medewerkers met elkaar omgaan. Het is de basis voor de relatie tussen medewerkers en hun leidinggevende, tussen leidinggevend en het College van Bestuur (Cvb) en tussen het CvB en de Raad van Toezicht.

1.3 Waar CSG Liudger voor staat

Wie CSG Liudger Splitting binnenloopt, voelt het direct: op onze school is oprecht aandacht voor leerlingen en krijgen ze volop de ruimte om te ontdekken hoe ze het beste tot hun recht komen. Als medewerkers gaan we graag dit avontuur met de leerlingen aan. We tonen lef wanneer dat gevraagd wordt en humor waar dat kan.

Samen verantwoordelijk

Onze school is een dynamische plek, waar zowel leerlingen als medewerkers veel andere mensen ontmoeten. Op CSG Liudger Splitting voelen we ons samen verantwoordelijk voor de sfeer. We verwachten dan ook dat medewerkers en leerlingen oprecht zijn in hun handelen en respect naar de ander laten zien. Natuurlijk mogen leerlingen soms eigenwijs zijn, dat zijn we als medewerkers soms ook. We vragen leerlingen wel om hierin hun eigenaarschap te laten zien, zodat we in hun acties de ontwikkeling van kind naar volwassene herkennen. Als dat niet direct lukt helpen we hierbij, met positieve feedback en relativering. Ons doel is om leerlingen goed voor te bereiden op hun toekomst. Dat doen we zodat ze een passende keuze maken voor het vervolgonderwijs én ontdekken waar ze zichzelf zien in de maatschappij. Onderdelen daarvan zijn ook: leren omgaan met elkaars normen en waarden en goed burgerschap. Onze waarden zijn gevormd vanuit onze open christelijke identiteit. Dit betekent dat medemenselijkheid en naastenliefde voor ons vanzelfsprekend zijn.

Kernwaarden

Daarnaast vormen onze kernwaarden verbinding, groei en aandacht belangrijke uitgangspunten voor de manier waarop we leren op onze school.



Verbinding: we leren samen, vanuit de interactie met elkaar.



Groei: we helpen leerlingen ontdekken wie ze zijn, wat ze willen en welke waarde ze toevoegen aan het geheel.



Aandacht: we geloven erin dat leerlingen het beste tot hun recht komen, als ze écht gezien worden zoals ze zijn.

2. Terugblik op de afgelopen schoolplanperiode

Nu we onze doelen en ambities beschrijven voor de periode 2025-2028, is het goed om ook terug te kijken op de afgelopen schoolplanperiode. Zo maken we duidelijk waar we al goed in zijn, maar ook waar we nog beter in kunnen worden. De afgelopen periode hebben we systematisch gewerkt aan ons onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, stelstel van kwaliteitszorg en sponsorbeleid. We geven per thema een korte terugkoppeling.

2.1 Onderwijskundig beleid

Op onderwijskundig gebied zijn er allerlei ontwikkelingen geweest. We gaan ze hieronder allemaal even bij langs.

Basisvaardigheden

We hebben de afgelopen periode veel aandacht gehad voor de verbetering van de basisvaardigheden. We hebben gewerkt aan een eenduidige didactiek voor rekenen en we stimuleren de leesvaardigheid van onze leerlingen.

Rekenen en taal

We willen onze activiteiten op het gebied van rekenen en taal de komende jaren borgen. En we willen een eenduidige methodiek levend houden binnen de diverse vakgebieden.

Burgerschap en digitale geletterdheid

We werken aan een integrale aanpak voor de thema's burgerschap en digitale geletterdheid. We zien dat we rondom deze thema's meer samenhang kunnen creëren tussen de activiteiten die onze school al uitvoert.

Examens

We hebben de afgelopen periode ook al veel zaken geborgd, zoals de doorlopende leerlijn en de afstemming tussen de kerndoelen en de eindtermen. Daardoor zijn leerlingen goed voorbereid op hun examens. De examenresultaten van de afgelopen jaren bevestigen dit beeld.

Maatwerk

Ouders en leerlingen vinden de begeleiding van onze coaches heel waardevol. We bieden ook maatwerktrajecten voor leerlingen met een ondersteuningsbehoefte. We zien dat dit maatwerk niet alleen een positieve invloed heeft op het realiseren van passend onderwijs, maar ook op de schoolveiligheid. In het meest recente schoolveiligheidsonderzoek scoren we hierop ruim voldoende.

Vertrouwen

We werken op onze school vanuit vertrouwen in de leerling, dit komt tot uiting in ons onderwijsleerklimaat. Onze medewerkers nemen leerlingen mee in zelf kritisch nadenken, ze stellen leerlingen vragen die hen tot nadenken aanzetten en ze hebben hoge verwachtingen van wat leerlingen kunnen bereiken.

Toetsing

Wat toetsing betreft hebben we de kwaliteit verbeterd van onze Programma's van Toetsing en Afsluiting (PTA) en het Programma van Toetsing en Doorstroom (PTD). Ook hebben we duidelijke richtlijnen over de ontwikkeling en de inhoud van het PTA en PTD. Onze visie over toetsing hebben we nog niet expliciet gemaakt binnen de school.

Kenniscampus

Onze school staat op een kenniscampus, op een steenworp afstand van drie andere scholen: PRO Drachten (praktijkschool), CSG Liudger Raai (havo, atheneum en gymnasium) en Firda (mbo). We werken als scholen op de kenniscampus samen, maar we kunnen dat nog beter doen. Het doel daarvan is om leerlingen in aanraking te brengen met het onderwijs dat het beste bij hen past.

Sterk aanbod

We blijven aandacht houden voor het realiseren van een sterk onderwijsaanbod. Als onderdeel daarvan verschuiven we onze focus van 'schoolafwezigheid' (verzuim) naar schoolaanwezigheid. Onze onderwijstijd en het onderwijsaanbod blijft een jaarlijks thema van gesprek. Bovendien streven we naar een goede samenwerking met de toeleverende basisscholen.

Alle punten samengevat in een schema:

Sterke punten	Verbeterpunten
• Zicht op de basisvaardigheden en een actief ontwikkelproces • Doorlopende leerlijn, passend bij de kerndoelen en de eindtermen • Begeleiding door de coach • Maatwerktrajecten voor leerlingen met een ondersteuningsbehoefte • Positieve uitkomst schoolveiligheidsonderzoek • Didactisch coachen en het hebben van hoge verwachtingen	• Toetsingsbeleid, verlagen toetsdruk en formatief toetsen • Burgerschapsonderwijs en digitale geletterdheid meer zichtbaar maken in een doorlopende leerlijn • Moderniseren van het LOB-onderwijs • Versterken van de samenwerking met PRO Drachten, CSG Liudger Raai en Firda • De focus verplaatsen van schoolverzuim naar schoolaanwezigheid • Zicht op onderwijstijd • Meer tijd investeren in de relatie met de basisscholen over onderwijs en advisering

2.2 Personeelsbeleid

Wat personeelsbeleid betreft hebben we de afgelopen periode een aantal zaken gedaan. We hebben bijvoorbeeld het didactisch coachen gefaseerd ingezet als schoolbrede training. De meeste medewerkers hebben dit traject inmiddels gedaan.

We hebben daarnaast de instrumenten voor de lesbezoeken doorontwikkeld. Er liggen nu drie verschillende instrumenten: een kijkwijzer voor de beoordeling van nieuwe collega's, een kijkwijzer voor het waarderen van collega's met een vaste aanstelling en een collegiaal consultatieformulier.

We vinden collegiale consultatie een krachtig middel om van elkaars kwaliteiten te leren. We zetten het formulier voor collegiale consultatie daarom nu in bij de medewerkers die het traject didactisch coachen helemaal hebben doorlopen.

We moeten ons taakbeleid de komende periode updaten, zodat het weer past bij de koers van de school en de activiteiten die we doen. Ook is er behoefte aan duidelijke taakomschrijvingen, zodat medewerkers weten wat er van hen verwacht wordt.

Traject LC en LD

Medewerkers die interesse hebben in een traject om leraar LC of leraar LD te worden, kunnen hier met hun leidinggevende over in gesprek gaan. De schoolleiders stemmen de aanpak van deze trajecten met elkaar af. We werken nog aan de procedure tot benoeming. We willen de aanspreekcultuur onder medewerkers versterken. We willen deze cultuur veranderen van elkaar corrigeren, naar elkaar feedback geven. Zo leren we meer van elkaar.

Alle punten samengevat in een schema:

Sterke punten	Verbeterpunten
• Kijkwijzer • Collegiale consultatie • Collectief leren volgens didactisch coachen • Scholingsdagen hebben een logische inhoud en een logisch vervolg • Evaluaties worden ingezet om met en van elkaar te leren • Schoolleiders houden dezelfde gespreksfrequentie en inhoud aan	• Taakbeleid • Taakomschrijvingen • Feedback-cultuur • Vervolg functiemix is niet helder

2.3 Stelsel van kwaliteitszorg

We hebben in de periode 2020-2024 ons stelsel van kwaliteitszorg uitgebreid en expliciet gemaakt. Er is nu een duidelijke lijn in de interventies en gesprekken die we voeren om onze onderwijskwaliteit te verbeteren. Dat laatste is ook het doel van het verbeteren van dit stelsel.

Gesprekken

In de praktijk betekent dit voor medewerkers dat zij elk jaar een startgesprek hebben, een lesbezoek en een jaargesprek met hun leidinggevende. Nieuwe collega's, die nog in de eerste drie jaar van hun loopbaan zitten, krijgen twee tot drie keer een beoordelend lesbezoek. Medewerkers die geen lestaak hebben, krijgen in plaats van een lesbezoek een voortgangsgesprek.

Leerlingbetrokkenheid

Elk onderwijsteam heeft een eigen leerlingpanel. We houden drie tot vier keer per jaar leerlingpanels. Leerlingen kunnen zelf punten aandragen voor deze panels, ook wordt er actief naar hun meningen en ideeën gevraagd. De directeur praat twee á drie keer per jaar met een afvaardiging van deze leerlingpanels.

We vragen leerlingen ook naar hun mening door middel van enquêtes. Deze enquêtes gaan over de kwaliteit van ons onderwijs en worden uitgezet door de schoolleiding en door individuele medewerkers.

Ouderbetrokkenheid

We betrekken ouders op meerdere manieren bij onze school. We zien ouders bij de start- en voortgangsgesprekken en bij diverse informatie- en ouderavonden. Bovendien kunnen ouders zich aanmelden voor de ouderraad. Deze ouderraad komt vier keer per jaar samen met de schoolleiding. We bespreken dan thema's zoals veiligheid, tevredenheid, actuele zaken en toekomstige ontwikkelingen.

Leergebieden

We werken op CSG Liudger Splitting met leergebieden. Deze leergebieden houden ongeveer zes keer per jaar een overleg en bepalen de agenda daarvan grotendeels zelf. De voorzitters van de leergebieden vergaderen bovendien twee tot drie keer per jaar met de schoolleiding. Deze vergaderingen gaan over schooloverstijgende thema's, afspraken rondom het PTA en herkansingen.

We hebben de leergebieden en de portefeuilles die hierbij horen verdeeld over de leidinggevenden. De leidinggevenden gaan ongeveer vier keer per jaar in gesprek met de voorzitters en/of coördinatoren over de voortgang, ontwikkeling en de kwaliteit van de portefeuille of het leergebied.

Zo zijn de leergebieden en portefeuilles verdeeld:

Verdeling leergebieden en portefeuilles				
Directeur	Teamleider basis/kader onderbouw	Teamleider basis/kader bovenbouw	Teamleider mavo onderbouw	Teamleider mavo bovenbouw
<i>Leergebieden:</i>	<i>Leergebieden:</i>	<i>Leergebieden:</i>	<i>Leergebieden:</i>	<i>Leergebieden:</i>
Leergebied overstijgend	Nederlands en Frysk Wiskunde en Rekenen	Zorg en Welzijn Dienstverlening en Producten Groen Economie en Ondernemen Produceren, Installeren en Energie Bouw, Wonen en Interieur Mobiliteit en Transport	Mens en Natuur Cultuur	Lichamelijke opvoeding Mens en Maatschappij
<i>Portefeuilles:</i>	<i>Portefeuilles:</i>	<i>Portefeuilles:</i>	<i>Portefeuilles:</i>	<i>Portefeuilles:</i>
OOP ILT SMR, GMR, OR	Ondersteuning Passend onderwijs Basisvaardigheden LEJA PRO VMBO	Examensecretariaat Leerling-coördinatoren Samenwerking Firda	Onderwijs assistenten Didactisch coachen Povo PR TLC	Basisvaardigheden PPG STO LOB coaching

Schoolleiding

Onze schoolleiding komt wekelijks bij elkaar om de dagelijkse schoolzaken te bespreken. Ook evalueren en borgen ze de acties in onze kwaliteitscyclus. Denk hierbij bijvoorbeeld aan analyses van data voor ons kwaliteitszorgstelsel en het uitvoeren van schoolveiligheidsonderzoeken.

Alle punten over kwaliteitszorg samengevat in een schema:

Sterke punten	Verbeterpunten
- Heldere gesprekscyclus met leergebieden en portefeuilles - Gesprekken en acties ten aanzien van de examenresultaten - Duidelijkheid over afspraken en procedures binnen de school	- Het proces van vindbaarheid van data (waar staat wat) - Oude beleidsstukken die een upgrade nodig hebben of beter vindbaar dienen te zijn

2.4 Sponsorbeleid

We werken op onze school niet met sponsors. Als zich in de looptijd van dit meerjarig schoolplan wel sponsoring voordoet, dan betreft dit bijvoorbeeld:

- Sponsoring op lesmateriaal
- Sponsoring op activiteiten
- Sponsoring op behoeften voor de inrichting van de school

We kunnen als tegenprestatie zo'n sponsor benoemen in onze schoolgids, of in een nieuwbrief.

Gedragsregels

Als er wel sprake is van sponsoring, dan volgen we daarvoor een aantal gedragsregels:

- Welke verbindingen heeft een sponsor buiten de school?
- Wordt er inspraak gevraagd van teams, ouders en/of leerlingen?
- Dient de sponsor bij te dragen aan een gezonde leefstijl van leerlingen?
- Dient de sponsor een maatschappelijk belang voor de omgeving, of voor de leerlingen?
- De samenwerking met de sponsor mag geen nadelige effecten hebben op de sociale, geestelijk en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen.
- De kernactiviteiten van het onderwijs mogen niet afhankelijk worden van de sponsoring.

Medewerkers, ouders en leerlingen kunnen klachten over de samenwerking met een sponsor melden bij de klachtencommissie van de school. Hierbij is de klachtenregeling van Fierder Onderwijs van toepassing.

3. Ons onderwijs

3.1 Ambities en doelen

In dit hoofdstuk omschrijven we ons onderwijs, de koers die we inzetten voor de komende jaren en de ambities en doelen waar we aan werken.

Dit doen we met de drie pijlers vanuit Fierder Onderwijs:

- Open christelijke identiteit
- Kansrijk onderwijs
- Lerend leiderschap

De cursief afgedrukte doelen hieronder zijn de beloften die zijn beschreven in het Koersplan van Fierder Onderwijs. Om deze doelen heen leggen we uit hoe we hier op onze school aan werken.

Pijler 1: Open christelijke identiteit

De eerste pijler is dat de scholen van Fierder open, christelijke scholen zijn: iedereen is welkom vanuit fundamentele gelijkwaardigheid. Open en christelijk zijn voor ons onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Wat betekent dit voor onze school? Dat leerlingen zich welkom voelen en de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen tot volwaardige burgers. Daar werken we aan door leerlingen een veelzijdig en inspirerend onderwijsprogramma aan te bieden. Dit programma gaat niet alleen over vakken leren en een diploma halen, maar ook over socialisatie en persoonsvorming. Onze school is een samenleving in het klein. Het is voor onze leerlingen een vrijplaats om te ontdekken wie ze zijn en ook om te leren hoe zij zich verhouden tot andere mensen om hen heen.

Wij koersen op: elke docent geeft het goede voorbeeld in het voeren van de dialoog over hedendaagse onderwerpen waar leerlingen mee in aanraking komen. De docent is in staat en bereid om levensbeschouwelijke waarden in te brengen en daarover het gesprek te voeren met collega's, ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen.

We vinden het belangrijk dat onze leerlingen een empathische en positief-kritische houding hebben en ontwikkelen. We bedoelen hiermee een houding waarin ze open en nieuwsgierig zijn naar de ander en het andere. We leren we ze ook om gezond-kritische afwegingen te maken.

We brengen dit onze leerlingen bij door in onze schoolcultuur een basisnorm neer te zetten.

Dit doen we door:

- De dag te openen met de Oase of met een actueel nieuwsbericht. Aan de hand daarvan gaan we in gesprek over normen en waarden:
- We stimuleren het opvolgen van de schoolafspraken op een positieve manier, zodat we leren samenleven:
- We werken en denken vanuit herstelrecht: er is altijd een tweede kans en mensen kunnen leren van verkeerde beslissingen.

Wij koersen op: elke school heeft vanuit een open christelijke identiteit (vakoverstijgende) projecten die in het teken staan van leren samenleven. Daarnaast heeft elke school een programma 'levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs'.

We hebben op CSG Liudger Splitting een ruim aanbod van projecten en activiteiten waarmee we werken aan leren samenleven. In de onderbouw doen we dit met projecten zoals The Real Game. In de bovenbouw doen we dit bijvoorbeeld door voorstellingen te bezoeken en door activiteiten die gericht zijn op vervolgonderwijs en arbeidsoriëntatie. Ook organiseren we schoolbrede activiteiten rondom christelijke feestdagen en vieringen die bijvoorbeeld verdraagzaamheid stimuleren en bewustwording creëren.

We willen een levensbeschouwelijk lesprogramma aanbieden dat een doorlopende leerlijn kent van klas 1 tot en met 4. Dit vullen we aan met de vele activiteiten en projecten die we al doen op onze school.

Wij koersen op: elke leerling heeft wekelijks een uur levensbeschouwing. In dit vak krijgt 'het leren voeren van een dialoog' nadrukkelijk een plek. Ons onderwijs over levensbeschouwing en religie gaan we in gezamenlijkheid binnen Fierder vormgeven.

We onderzoeken de komende jaren hoe CSG Liudger Splitting samen met de andere Fierder-scholen een veelzijdig levensbeschouwingsprogramma kan uitdragen. We koeren hierbij ook op het inzetten van vakbekwame godsdienstdocenten, omdat we vinden dat dit bijdraagt aan het geven van christelijk onderwijs.

Pijler 2: Kansrijk onderwijs

Kansrijk onderwijs betekent voor onze school dat we doen wat nodig is om elke leerling te helpen zich zo goed mogelijk te ontwikkelen en gebruik te maken van hun talenten.

Op onze school streven we ernaar om leerlingen goed voor te bereiden op hun toekomst. Wat een leerling daarin nodig heeft kan heel verschillend zijn, daarom zijn de coaches van de leerlingen essentieel om kansrijk onderwijs mogelijk te maken.

Wij koersen op: elke leerling heeft een coach die hem of haar goed kent en begeleidt. Deze coach is daarvoor goed toegerust door scholing en intervisie. Coaching vormt een onderdeel van het lesrooster. De coaching is (mede) gericht op het bieden van meer keuzevrijheid aan leerlingen wat betreft aanwezigheid, leerproces en ondersteuning.

Bij ons op school heeft elke leerling een coach die hem of haar begeleidt bij het leerproces, helpt bij de ontwikkeling van zelfreflectie en ondersteunt op sociaal-emotioneel gebied. Het doel van de inzet van coaches is dat onze leerlingen voorbereid zijn op hun toekomst, ontdekken waar hun talenten liggen en zichzelf ontwikkelen naar volwassenheid. Dat is terug te zien in hun houding en gedrag.

Punten waar we aan werken:

- We zorgen ervoor dat de coaches weten wat er van hen verwacht wordt:
- We ontwikkelen een doorlopende leerlijn voor coaching:
- We scholen onze docenten op het gebied van coachingsvaardigheden:
- De medewerkers die leerlingen coachen, zijn ook de medewerkers die les geven aan deze leerlingen. Doordat ze de leerlingen kennen, kunnen zij ze nog beter begeleiden.

Wij koersen op: elke school van Fierder heeft een toetspraktijk die gericht is op feedback over het leerproces en ontwikkeling van de leerling. De toetsdruk wordt verlaagd, in nauwe samenspraak met leerlingenpanels en/of de leerlingenraad.

De leergebieden hebben voor de verschillende vakken een doorlopende leerlijn ontwikkeld. Hierdoor volgen inhoudelijke thema's elkaar logisch op en sluit de onderbouw goed aan op de bovenbouw. Onze PTA's en PTD's hebben een beperkt aantal toetsen, daar zorgt de vakgroep voor.

Punten waar we aan werken:

- We analyseren onze eigen toetsen en kijken hierbij kritisch naar de kwaliteit. De kwaliteit van de toets is belangrijker dan de kwantiteit.
- We zetten formatief toetsen in waar dat mogelijk is, omdat we vinden dat het leren van feedback een krachtige methode is om lesstof eigen te maken.
- We ontwikkelen een visie op toetsen.

Wij koersen op: elke school van Fierder is verbonden met de regio en realiseert vanuit deze verbinding praktijkgericht onderwijs.

We hebben als school een breed scala aan contacten met bedrijven en doorstroomscholen. We gebruiken deze contacten om onze leerlingen te inspireren, enthousiast te maken en voor te bereiden op de keuzes die ze maken voor hun toekomst. We helpen ze hierdoor ook hun horizon te verbreden.

Punten waar we aan werken:

- We onderzoeken op welke plekken in de school we meer connectie kunnen maken met de regio. Hiermee willen we bereiken dat onze leerlingen betere keuzes maken voor hun toekomst en intrinsiek gemotiveerd worden voor het (vervolg)onderwijs.
- We verbinden in de bovenbouw het onderwijs met de praktijk en maken daarbij gebruik van de beroepspraktijk.

Wij koersen op: elke school van Fierder biedt intensief en bij de leerlingpopulatie passend taalonderwijs.

Het thema taal komt ook naar voren in de passage over basisvaardigheden. We vinden taalvaardigheid belangrijk en we zorgen ervoor dat het in al onze vakken naar voren komt. Want in het dagelijks leven is taal ook overal om ons heen. Als een leerling voldoende taalvaardig is heeft dat dus niet alleen invloed op schoolsucces, maar ook op succes in de maatschappelijke omgeving.

Punten waar we aan werken:

- We stimuleren de leesvaardigheid door actief gebruik te maken van de bibliotheek. Dat doen we niet alleen bij Nederlands, maar ook bij andere vakgebieden.
- We stimuleren het gebruik van belangrijke begrippen binnen alle vakken. Dat doen we zodat leerlingen bewuster met taal bezig zijn en ze hun woordenschat vergroten. Op onze school is elke docent een taaldocent.

Wij koersen op: elke school van Fierder besteedt relatief veel aandacht aan thema's als ICT, kunstmatige intelligentie en mediawijsheid. Voor alle docenten geldt dat zij zich bekwamen in hun eigen digitale vaardigheid.

We werken aan digitale geletterdheid omdat het helpt om leerlingen te laten uitgroeien tot actieve, verantwoordelijke en zelfstandige deelnemers aan de digitale samenleving. We zorgen ervoor dat leerlingen kennis opdoen van digitale technologie en vaardigheden ontwikkelen om hiermee om te gaan. We doen dit omdat digitale geletterdheid noodzakelijk is om mee te kunnen doen in onze samenleving, nu en in de toekomst.

Digitale vaardigheden spelen een steeds grotere rol in ons leven, studie en werk. Bovendien vragen vervolgonopleidingen en de arbeidsmarkt om mensen die digitaal vaardig zijn. We werken op CSG Liudger Splitting dan ook aan mediawijsheid: onze leerlingen leren media bewust, kritisch en creatief te gebruiken.

We zien dat bij de snelle digitalisering van de samenleving ook ethische vraagstukken een rol spelen. We leren onze leerlingen kritisch na te denken over de waarde van digitale technologie in hun persoonlijke leven en in de maatschappij. We vinden het belangrijk dat ze leren meedenken, discussiëren en beslissen over de gewenste en ongewenste gevolgen van digitalisering. Dit aspect nemen we ook mee in de passage over digitale geletterdheid.

Punten waar we aan werken:

- We zorgen ervoor dat onze medewerkers geschoold zijn op digitaal gebied, zodat ze de vaardigheden beheersen die nodig zijn.
- We leren onze leerlingen voor alle vakken de digitale basisvaardigheden aan die ze nodig hebben.
- We leren onze leerlingen omgaan met digitale geletterdheid, zowel wat vaardigheden betreft als hun houding hierin.
- We werken aan een doorlopende leerlijn voor digitale geletterdheid.

Wij koersen op: elke leerling kan zonder financieel voorbehoud meedoen aan alle activiteiten in de school en buiten de school.

We vinden het belangrijk om alle leerlingen gelijke kansen te bieden. We zorgen ervoor dat leerlingen mee kunnen doen aan de activiteiten die we als school aanbieden. Gelijke kansen bieden gaat wat ons betreft ook over de kansen in de dagelijkse situatie. We bieden bijvoorbeeld huiswerkbegeleiding aan op school, omdat we weten dat niet elke leerling thuis begeleiding kan krijgen.

Punten waar we aan werken:

- We zorgen ervoor dat het voor medewerkers duidelijk is via welke route ze gelden kunnen vinden zodat leerlingen kunnen meedoen aan activiteiten.
- We zorgen ervoor dat deze route ook wordt ingezet.
- We maken als school duidelijke keuzes welke activiteiten voor iedereen beschikbaar zijn, zonder afhankelijk te zijn van een eigen bijdrage.

Pijler 3: Lerend leiderschap

Om een school te zijn met een open, christelijke identiteit die kansrijk onderwijs aanbiedt, gaan we uit van het gedachtengoed van gespreid leiderschap en van een lerende organisatie. We noemen dit lerend leiderschap. Iedereen die invloed uitoefent en uit is op (collectief) leren, is immers een leider.

Voor onze school betekent dit dat medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor hun werkzaamheden en de maatschappelijke functie die past bij het werken op een school. Het nemen van verantwoordelijkheid gaat hand in hand met voelen van vertrouwen. We spreken waardering naar elkaar uit, helpen elkaar waar dat kan en durven elkaar aan te spreken op verantwoordelijkheden. Dat betekent niet dat we van elkaar verwachten dat we hierin perfect zijn, want waar gewerkt wordt gaan ook zaken mis. Juist door open te zijn leren we van en met elkaar.

Wij koersen op: elke medewerker en elk team draagt actief bij aan een professionele (school)cultuur en een werkend stelsel van kwaliteitszorg.

Onze medewerkers werken samen vanuit een open en nieuwsgierige houding. We zijn nieuwsgierig naar elkaars praktijken en we delen de verantwoordelijkheden binnen het vakgebied. We hebben een open cultuur, waarin we elkaar feedback geven met als doel elkaar te versterken.

Punten waar we aan werken:

- We creëren een gedeelde verantwoordelijkheid binnen onze open cultuur en geven elkaar feedback.
- We ontwikkelen en borgen duidelijke taakomschrijvingen, zoals we ook noemen bij het thema coaching.

Wij koersen op: elke medewerker pakt kansen – binnen de gestelde kaders en in overleg met collega's – en verantwoordt deze. Vertrouwen in elke medewerker is hiervoor het uitgangspunt: bij ons toont elke medewerker persoonlijk en professioneel leiderschap.

Onze medewerkers zijn nieuwsgierig en proactief in het ondernemen van professionaliserings-activiteiten. De komende vier jaar maken we deze activiteiten inzichtelijk, op een heldere manier en vanuit een visie op het grotere geheel. Hierdoor weten medewerkers wat er van hen verwacht wordt, hoe we samenwerken, welke taal we gebruiken en welke koers we volgen als het gaat over professionalisering. Deze koers nodigt medewerkers uit om zelf in beweging te komen en lerend leiderschap te tonen.

Punten waar we aan werken:

- We ontwikkelen een helder professionaliseringsplan.
- Onze leidinggevendenden zijn stimulerend, nieuwsgierig en borgen de professionaliseringsactiviteiten van medewerkers.

Wij koersen op: elke leidinggevende bij Fierder is een voorbeeld in het handelen vanuit de uitgangspunten: eigenaarschap bij teams en gezamenlijke 'Fierder-brede' verantwoordelijkheid voor het onderwijs en de organisatie daarvan.

Onze leidinggevendenden stimuleren collega's en medewerkers om eigenaarschap te pakken als hun expertise zich daarvoor leent. Dit betekent dat alle medewerkers van CSG Liudger Splitting zich onderdeel voelen van de school als geheel. Ook voelen ze zich verantwoordelijk voor de keuzes die gemaakt worden, zowel individueel als collectief.

Punten waar we aan werken:

- Leidinggeven vanuit openheid en transparantie.
- Leidinggevendenden benutten de talenten en kwaliteiten van medewerkers door hier tijdens gesprekken expliciet aandacht voor te hebben.

Wij koersen op: elke medewerker heeft ruime mogelijkheden voor professionele ontwikkeling, benut die en verantwoordt de keuzes in diens team en bij de leidinggevende.

Onze leidinggevendenden nemen aan het begin van het schooljaar met de medewerkers door hoe de normjaartaak is opgebouwd. Ze maken dan ook samen professionaliseringsafspraken. De gemaakte afspraken komen terug tijdens het jaargesprek. Zo borgen we dat medewerkers de professionaliseringsuren benutten.

Punten waar we aan werken:

- Onze medewerkers laten zien dat zij de professionaliseringsuren op een passende manier inzetten.
- Onze leidinggevendenden en medewerkers delen informatie over mogelijke scholingsactiviteiten.

Wij koersen op: elke school leert van andere scholen en van organisaties buiten het onderwijs. Wij dragen bij aan ontwikkelingsgerichte audits van anderen en organiseren onze eigen audits.

Medewerkers van CSG LiudgerSplitting zitten in diverse schooloverstijgende werkgroepen, zowel binnen de groep Fierder-scholen als andere georiënteerde werkgroepen. De bijdrage van audits verloopt op dit moment via Onderwijsgroep Fricolore.

Punt waar we aan werken:

- Dat medewerkers van CSG Liudger Splitting deelnemen aan een Fierder-breed auditteam.

Wij koersen op: elke medewerker neemt deel aan collegiale consultatie en haalt actief feedback op. Leren van lesbezoek is vanzelfsprekend, evenals zelf het initiatief nemen voor een gesprek met je leidinggevende of voor teamoverleg.

Een lerend leider werkt vanuit oprechte aandacht voor leerlingen en collega's en durft zijn of haar eigen *good practices* te laten zien. We zien dat het delen van een leerervaring ervoor zorgt dat die ervaring ook iets doet met anderen. Het werkt dóór.

Punten waar we aan werken:

- We zorgen ervoor dat al onze medewerkers met en van elkaar leren.
- We zorgen ervoor dat onze medewerkers dit doen in de vorm van collegiale consultatie.
- We zorgen ervoor dat collegiale consultatie een onderdeel is van ons professionaliseringsbeleid.

3.2 Passend onderwijs en schoolveiligheid

Wij koersen op: leerlingen voelen zich veilig, gezien en gehoord.

Op onze vmbo-school werken we al een hele tijd aan passend onderwijs. We vinden het belangrijk dat bij het begin van de schoolloopbaan mogelijke leerachterstanden of moeilijkheden bij leerlingen duidelijk zijn. Daarom werken we intensief samen met ons ondersteuningsteam. In ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP) is het ondersteuningsaanbod terug te lezen. We bieden ook maatwerktrajecten. Hierbij onderzoeken we hoe passend onderwijs ingezet kan worden voor de leerlingen die dit nodig hebben.

Alle onze leerlingen hebben een coach. Als de ondersteuning van de coach niet genoeg is, dan kan deze worden aangevuld vanuit het ondersteuningsarrangement. In onze Teams-omgeving 'afspraken en procedures' zijn alle mogelijkheden en beleidsstukken over passend onderwijs en schoolveiligheid terug te vinden.

Passend Onderwijs

We houden ons aan de wettelijke doelen die gesteld zijn over passend onderwijs.

Punten waar we aan werken:

- We zorgen ervoor dat het hoorrecht van de leerling wordt gewaarborgd in de ondersteuning.
- We ondersteunen onze collega's op gebied van professionalisering en scholing voor passend onderwijs, zodat onze medewerkers weten hoe ze een leerling goed kunnen begeleiden.
- We werken aan bewustwording bij medewerkers over passend onderwijs, zodat ze weten wat er van hen wordt verwacht.

Schoolveiligheid

Wat schoolveiligheid betreft werken we aan een aantal punten:

- We updaten onze procedures met betrekking tot social media.
- We update ons antipest-protocol en hebben hierbij meer aandacht voor het online en social media-gedeelte. Dit doen we zodat medewerkers weten hoe zij hierop moeten handelen en de veiligheid kunnen vergroten.
- We zorgen ervoor dat onze medewerkers en leerlingen zich aan de schoolafspraken houden. Als we de heldere afspraken die we hebben goed naleven, zorgen we er samen voor dat het duidelijk is wat wel en niet wenselijk vinden op onze school. Deze duidelijkheid heeft een positief effect op de schoolveiligheid.

3.3 Basisvaardigheden

Wij koersen op: elke leerling beheerst de basisvaardigheden voor taal, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap om zich daarmee te kunnen redden in de maatschappij.

Samen sterk voor het beste onderwijs, dat is waar we als CSG Liudger Splitting voor staan. Daarom willen we voor onze school bovenstaande belofte vanuit het Koersplan van Fierder Onderwijs overnemen: Elke leerling beheerst de basisvaardigheden voor taal*, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap om zich daarmee te kunnen redden in de maatschappij.

**Naast de Nederlandse taal bevat ons taalonderwijs in klas 1 ook Frysk.*

In de periode 2023-2025 hebben we een subsidiemogelijkheid benut om te werken aan de basisvaardigheden van onze leerlingen. Hierdoor hebben we al stappen gezet in het versterken van deze vaardigheden.

We geven per domein aan welke vervolgoelen we hebben.

Taal

- We maken onze visie op taal zichtbaar binnen de andere vakgroepen in de school.
- We ontwikkelen een eenduidige didactiek voor taal en bieden deze aan binnen de verschillende vakgebieden.
- We ontwikkelen het vak Frysk verder door, zodat we in klas 2 meer Fryske projecten hebben en we de cultuur en taal beter borgen.

Rekenen

- We ontwikkelen een doorlopende leerlijn rekenen van klas 1 t/m 4.
- We schrijven een plan voor (vooral) klas 1 leerlingen, zodat we meer aandacht kunnen bieden aan het leren automatiseren: plus, min, keer, delen en de tafels t/m 10.
- We werken met rekenkaarten en stemmen het gebruik hiervan af met de leergebieden. Zo zorgen we ervoor dat de eenduidige didactiek blijft bestaan.
- We dagen onze leerlingen uit om mee te doen aan rekenwedstrijden. Daardoor zien ze goed kunnen rekenen ook echt als een uitdaging.
- We ontwikkelen extra ondersteuningsmateriaal voor het rekenen, zoals video's en het gebruik van het Innovatielab.

Digitale geletterdheid

- We bieden gerichte professionalisering aan voor digitale vaardigheden, zowel voor leerlingen als voor medewerkers.
- We verbeteren het curriculum door leerdoelen te actualiseren en digitale geletterdheid te integreren in alle vakken.
- We zetten SOM, Portfolio en Qompas veelzijdiger in: we gebruiken deze platformen om onze vaardigheden op het gebied van digitale geletterdheid te verbeteren.
- We creëren binnen het curriculum meer ruimte om de positie van digitale geletterdheid te versterken en borgen.

Burgerschap

We beschrijven onze burgerschap-gerelateerde activiteiten in het stuk over onze identiteit.

Wij koersen op: leerlingen voor te bereiden op de toekomst!

We weten dat 'naar school gaan' over veel meer gaat dan alleen het leren van vakken. Daarom hebben we naast de 'gewone' vakken een breed aanbod aan burgerschapsactiviteiten en LOB-activiteiten. Deze activiteiten dragen bij aan de persoonsvorming van onze leerlingen en hun verbinding met de maatschappij.

Punten waar we aan werken:

- We onderzoeken hoe we thema's die raken aan burgerschap, LOB en identiteit krachtig kunnen ontwikkelen, zodat het voor onze leerlingen een geheel vormt.
- We willen onze leerlingen veelzijdig onderwijs aanbieden, dat zich naast het halen van een diploma ook richt op socialisatie en persoonsvorming.

3.4 Sponsorgelden

Als er sprake is van sponsoring van het onderwijs, dan is hierop hoofdstuk 2 van toepassing.

4 Stelsel van kwaliteitszorg

4.1 Visie op kwaliteitszorg vanuit Fierder Onderwijs

Effectief onderwijs binnen Fierder Onderwijs vraagt dat we onze beloftes aan leerlingen, ouders, verzorgers, onze medewerkers en de maatschappij waarmaken. Ons stelsel van kwaliteitszorg helpt ons om te volgen en te meten of we onze doelen bereiken, zowel bestuurlijk als op schoolniveau. Het stelt ons ook in staat om doelgericht keuzes te maken die bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen en van ons onderwijs. We vragen ons voortdurend af: doen we de juiste dingen voor onze leerlingen en doen we deze dingen goed?

Draagvlak en visie

We werken vanuit het Koersplan Fierder Onderwijs 'Samen Fierder' met een duidelijke visie, pijlers en beloften. Hierdoor is de richting van de scholen helder. Het bestuur en de schoolleiding kunnen hierop navigeren. Onze pijlers en beloften zijn een vertaling van alle input die we hebben gekregen van medewerkers, leerlingen, ouders, verzorgers en samenwerkingspartners in onze omgeving. Het proces dat we hebben doorlopen heeft bijgedragen aan het creëren van draagvlak en het realiseren van een gedeelde en doorleefde visie.

Twee beloftes

Vanuit de pijler 'lerend leiderschap' doen we twee beloftes die expliciet bijdragen aan een werkend kwaliteitszorgstelsel:

Wij koersen op: elke medewerker en elk team draagt actief bij aan een professionele (school)cultuur en een werkend stelsel van kwaliteitszorg.

Wij koersen op: elke medewerker neemt deel aan collegiale consultatie en haalt actief feedback. Leren van lesbezoek is vanzelfsprekend, evenals het initiatief nemen voor een gesprek met de leidinggevende of voor teamoverleg.

De basis op orde

Elke Fierder-school heeft het Koersplan concreet gemaakt in een eigen schoolplan en aangevuld met schooleigen ambities. De tactische en operationele vertaling van het schoolplan wordt zichtbaar in jaarplannen, teamplannen, vakwerkplannen en andere beleidsplannen. Door planmatig te werken voorkomen we een reactieve houding, zorgen we ervoor dat we proactief werken en dat interventies op basis van data en analyse plaatsvinden. We weten zo welke maatregelen nodig zijn om onze gestelde doelen te bereiken en voldoen daarbij aan de kwaliteitsnormen. De basis op orde is hierbij essentieel.

Kwaliteitscultuur

Kwaliteitszorg omschrijven we als de manier waarop we de kwaliteit van ons onderwijs bepalen, bewaken, borgen, verbeteren en verantwoorden. Dit doen we in een sterke kwaliteitscultuur, waarin alle medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor het realiseren van goed onderwijs. Het is een continue cyclus van reflectie en actie, gebaseerd op de pdca-cyclus (plan-do-check-act), waarbij eigenaarschap, leiderschap en een open feedbackcultuur centraal staan.

Onze kwaliteitszorg is vooral proactief: we sturen bewust op kwaliteit door data en analyses te gebruiken om keuzes te onderbouwen. We reageren ook op actuele ontwikkelingen en knelpunten die zich voordoen. Een kwaliteitscultuur gaat ook heel erg over de menselijke interactie en het creëren van een veilige omgeving waarin iedereen zich kan ontwikkelen, fouten mag maken en van elkaar kan leren. We zien kwaliteit als iets dat groeit in het contact en de samenwerking.

Werken aan programma

Wij realiseren ons dat we daar nog niet zijn. Iedere school heeft een zelfevaluatie uitgevoerd op het waarderingskader van de Inspectie van het onderwijs. Uit deze zelfevaluatie komt onder meer naar voren dat we nog niet tevreden zijn over hoe we ons stelsel van kwaliteitszorg hebben ingericht en uitvoeren. Daarom richten we een programma in zodat we de komende periode planmatig én in gezamenlijkheid kunnen werken aan een werkend stelsel van kwaliteitszorg.

Deze manier van werken sluit naadloos aan bij onze kernwaarden verbinding en groei. Verbinding: we werken als scholen in gelijkwaardigheid samen aan de versterking van onze onderwijskwaliteit. Groei: elke medewerker kan en wil groeien waarbij er zonder reflectie geen groei mogelijk is.

Strategische en tactische doelen

Een werkend stelsel van kwaliteitszorg stelt het bestuur en de scholen in staat de (basis)kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. We stellen onszelf daarom een aantal strategische en tactische doelen.

Onze strategische doelen zijn:

1. We verbeteren de kwaliteitszorg. We ontwikkelen en implementeren een samenhangend kwaliteitszorgstelsel dat alle niveaus van de organisatie omvat.
2. We versterken de kwaliteitscultuur. We bevorderen een gedeelde kwaliteitscultuur binnen de organisatie waarin eigenaarschap, leiderschap, een open houding van feedback en continue verbetering centraal staan.

Onze tactische doelen zijn:

1. We ontwikkelen en implementeren instrumenten en processen om de voortgang en impact van kwaliteitsverbeteringen te monitoren.
2. We richten een systematische aanpak voor (data)analyses en (zelf)evaluaties in, op basis van het inspectiekader en onze eigen ambities.
3. We verbeteren de interne communicatie. Dit doen we om transparantie te bevorderen en alle stakeholders te informeren over het onderwijs en de wijze waarop wij onze resultaten analyseren en gebruiken om te leren en verbeteren.
4. We betrekken leerlingen, ouders, verzorgers en externe stakeholders meer bij het proces van kwaliteitszorg en laten hen actief bijdragen aan de versterking van het onderwijs.

4.2 Kwaliteitszorg op CSG Liudger Splitting

We hebben in hoofdstuk 2 van dit meerjarig schoolplan beschreven hoe CSG Liudger Splitting het stelsel van kwaliteitszorg heeft ingericht. Als we dit bekijken vanuit het kader van Fierder Onderwijs, dan hebben we in de afgelopen periode (2020-2024) al een duidelijke lijn gecreëerd. Deze lijn is duidelijk herkenbaar in de interventies en gesprekken die we voeren om de onderwijskwaliteit te verbeteren.

Gesprekken

Medewerkers hebben elk jaar een startgesprek, een lesbezoek en een jaargesprek met hun leidinggevende. Nieuwe collega's, die nog in de eerste drie jaar van hun loopbaan zitten, krijgen twee tot drie keer een beoordelend lesbezoek. Medewerkers zonder lestaak krijgen in plaats van een lesbezoek een voortgangsgesprek.

Leerlingbetrokkenheid

Elk onderwijsteam heeft een eigen leerlingpanel. De leerlingpanels zorgen voor leerlingbetrokkenheid, want leerlingen kunnen zelf punten aandragen en er wordt naar hun meningen of ideeën gevraagd. De directeur praat twee á drie keer per jaar met een afvaardiging van de leerlingpanels. In de vorm van leerling-enquêtes stellen onze medewerkers de leerlingen bovendien vragen over wat ze vinden van de kwaliteit van ons onderwijs.

Ouderbetrokkenheid

Ouders worden betrokken bij onze school tijdens start- en voortgangsgesprekken en informatie- en ouderavonden. Ook kunnen ze zitting nemen in de ouderraad. De ouderraad komt vier keer per jaar samen met de schoolleiding. Dan worden thema's besproken zoals veiligheid, tevredenheid, actuele zaken en toekomstige ontwikkelingen.

Leergebieden

Binnen onze school zijn de leergebieden en de diverse portefeuilles onderverdeeld bij de verschillende leidinggevendenden (zie schema in hoofdstuk 2). Tijdens het wekelijkse schoolleidingoverleg worden bovendien de dagelijkse schoolzaken besproken, de interventies in de kwaliteitscyclus, evaluatie-activiteiten en de borging van de onderwijskwaliteit.

Voortgang leerlingen

De coaches monitoren de voortgang van 'hun' leerlingen. Tijdens leerlingbesprekingen hebben we het vervolgens over deze voortgang. We doen dit op deze manier zodat onze leerlingen een continu ontwikkelproces doorlopen, dat niet onderbroken wordt. Wanneer het nodig is kunnen we zorgen voor maatwerk, in samenspraak met ons ondersteuningscentrum.

Daarnaast kijken we naar de rendementsgegevens. We gebruiken deze gegevens:

- Zodat we op groepsniveau kunnen bepalen hoe succesvol een schooljaar is geweest binnen een bepaalde schoolafdeling.
- Zodat we kunnen zien hoe het instroomniveau vanaf groep 8 zich verhoudt tot de doorstroom en de uitstroom.
- Voor de gesprekken die we voeren met de basisscholen en de scholen waarnaar onze leerlingen doorstromen.
- Om op individueel niveau te beoordelen of we de juiste keuzes hebben gemaakt. Denk aan een leerling die bijvoorbeeld is blijven zitten, of een leerling die we hebben laten doorstromen naar een ander niveau.

We organiseren een aantal activiteiten die zorgen voor een doorlopende leerlijn.

Soepele overstap

We bevorderen een soepele overstap voor leerlingen van het primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs. Dat doen we onder andere door in september een middag voor basisscholen te organiseren. Op deze middag informeren de gezamenlijke VO-scholen de leerkrachten, IB-ers en andere belanghebbenden van de verschillende basisscholen over het voortgezet onderwijs. Medio november houden we bovendien een informatieavond voor ouders van leerlingen van groep 8. Daarnaast zijn er Open Lessen, Beleefmiddagen en de Open Dag.

Warme overdracht

We hebben ook veel contact met de basisscholen, zodat we samen kunnen zorgen voor een soepele overgang naar het voortgezet onderwijs. Onze toelatingscommissie zorgt voor het juist plaatsen van alle nieuw aangemelde leerlingen op onze school. Zij doen op verschillende manieren onderzoek naar de aangemelde leerling. Er vindt dossieronderzoek plaats van de toeleverende school en voor alle leerlingen is er een warme overdracht. Voor de zomervakantie maken de nieuwe leerlingen al kennis met onze school. Voor leerling die wat extra hulp nodig hebben om een goede start te kunnen maken, hebben we het maatwerkprogramma 'Wijs me de weg'.

Ondersteuning

Ouders en verzorgers van leerlingen met een ondersteuningsbehoefte hebben soms al eerder contact met ons. Zij hebben voorafgaand aan de start van hun kind op CSG Liudger Splitting al contact met de collega's vanuit de ondersteuning. We ondersteunen bovendien zij-instromers van andere scholen door kennismakingsgesprekken met een medewerker van de ondersteuning en met de decaan.

Leergebieden

We hebben het al eerder aangegeven in dit schoolplan: onze doorlopende leerlijn is ingebed in onze leergebieden. Deze leergebieden hebben zo'n zes keer per jaar overleg. De voorzitters vergaderen bovendien twee tot drie keer per jaar met de schoolleiding. Deze gesprekken gaan over schooloverstijgende thema's waar de leergebieden mee aan de slag gaan, zoals de doorlopende leerlijn.

Naar het mbo

De doorlopende leerlijn trekken we door naar het vervolgonderwijs: voor onze leerlingen betreft dat in de meeste gevallen het mbo. Daarom zorgen we voor verschillende activiteiten bij mbo-scholengemeenschap Firda. Denk aan meeloopdagen, doedagen, LOB-activiteiten in samenwerking met het mbo en ons praktijkgerichte programma.

4.3 Verbeterpunten

We hebben voor onszelf nog wel een paar verbeterpunten, wat de kwaliteitszorg op onze school betreft. Dit zijn:

- We willen het proces van het vinden van data verbeteren: waar staat wat?
- We willen aan de slag met onze oude beleidsstukken: sommige hebben een update nodig, andere moeten beter vindbaar worden gemaakt, en er zijn nog beleidsstukken die ontwikkeld moeten worden, zoals het scholingsplan.
- We willen meer duidelijkheid creëren over de taakomschrijvingen en het taakbeleid.
- We willen ervoor zorgen dat we cyclisch werken en de school in balans is, zowel qua middelen, inzet van medewerkers, keuzes rondom werkdruk als professionalisering.
- We willen onze Teams-omgeving opschonen.

5. Personeelsbeleid

5.1 Waarom dit thema?

Goed personeelsbeleid is van groot belang voor het waarmaken van onze visie, kernwaarden en beloftes in het Koersplan Samen Fierder en in dit schoolplan. Gemotiveerde en goed gekwalificeerde medewerkers zijn essentieel voor goed onderwijs en goede onderwijsondersteuning.

We hebben in onze regio te maken met forse uitdagingen: door de dalende instroom in de lerarenopleidingen dreigt toenemende schaarste op de onderwijsarbeidsmarkt en door leerlingendaling zal er steeds vaker een beroep worden gedaan op docenten voor een bredere inzetbaarheid.

Scholen en scholengroepen werken steeds intensiever samen (zie de Onderwijsregio) om te zorgen voor voldoende personeel. Ingrepen in het onderwijs lijken onvermijdelijk om het onderwijs kwalitatief op peil én qua bedrijfsvoering gezond te houden.

5.2 Wat zegt ons Koersplan?

In het Koersplan Samen Fierder staan de kernwaarden *verbinding* en *groei* centraal. Van medewerkers verwachten we dat zij deze kernwaarden uitleven en uitdragen. Een medewerker verbindt zich met leerlingen, collega's en de brede Fierder-organisatie en kijkt vanuit een *growth mindset* naar de leerling, zichzelf en de team-/organisatieontwikkeling.

Bij de pijler *open christelijke identiteit* beloven we dat elke docent het goede voorbeeld geeft in het voeren van de dialoog over hedendaagse onderwerpen waar leerlingen mee in aanraking komen. Ook beloven we dat elke medewerker in staat is de levensbeschouwelijke dimensie in te brengen. We beloven bovendien dat elke school diverse (vakoverstijgende) projecten heeft die in het teken staan van leren samenleven.

Bij de pijler *kansrijk onderwijs* beloven we dat de docent de leerling goed kent en goed is toegerust als coach. De docent draagt bij aan een toetspraktijk die gericht is op feedback over het leerproces en de ontwikkeling van de leerling.

Bij de pijler *lerend leiderschap* schetsen we het beeld van de Fierder-medewerker die een leven lang blijft leren, gericht feedback geeft en ophaalt, die ruimte heeft voor leren en ontwikkelen en die deze ruimte ook pakt. En we schetsen het beeld van de medewerker die samenwerkt, zowel binnen de school als met collega's en organisaties daarbuiten. Een collega die actief bijdraagt aan collegiale consultatie en een professionele schoolcultuur.

5.3 Een kapstok voor ons HR-beleid

Dit Fierder-beeld vormt het vertrekpunt voor ons personeelsbeleid in de komende jaren. We hebben dit beleid samengevat in een kapstok, met elkaar deels overlappende HR-vensters.

Strategische planning Onder andere: Strategische personeelsplanning, wervingsbeleid en strategische partnerschappen	Professionele cultuur Onder andere: Leercultuur, feedbackcultuur, professionele identiteit, samenwerken, leiding geven	Leren en ontwikkelen Onder andere: Schoolontwikkeling, persoonlijke professionele ontwikkeling, teamontwikkeling, inductie
Inrichting organisatie en functioneren Onder andere: Functiehuis, loopbaanpaden, rollen/taken, functiemix, gesprekkencyclus, taakbeleid	Gezondheid en welzijn Onder andere: Werkdruk(reductie), verzuim, Arbo, levensfase bewust personeelsbeleid, vitaliteit	Professionele HR-dienstverlening Onder andere: Optimale HR-processen, HR-informatievoorziening en HR-informatiemanagement

Professionele HR-organisatie

Fierder Onderwijs is ontstaan vanuit de fusie van drie voormalige scholengemeenschappen: Dockinga College, Lauwers College en CSG Liudger. Het personeelsbeleid van Fierder is nu nog vooral gericht op het harmoniseren en vindbaar maken van diverse onderdelen. We werken toe naar samenhangend beleid, heldere afspraken en efficiënte werkprocessen. Met spoed en tegelijkertijd in alle zorgvuldigheid zetten we stappen richting een professionele HR-organisatie. Ook werken we aan een herziening van het functiemixbeleid en de gesprekkencyclus.

Samenwerken

We werken inmiddels actief samen met partnerscholen in de Onderwijsregio VO Friesland en Noord-Flevoland. Dit gaat om samenwerking op het gebied van strategische personeelsplanning en werving van onderwijsprofessionals. We streven dat er in 2025 een gedegen onderwijsarbeidsmarktanalyse is voor alle Fierder-scholen, met behulp van het scenariomodel van VOION. Het samen opleiden en professionaliseren krijgt vorm en inhoud in het partnerschap FRyske Opliedings SKoalle (FROSK). In deze opleidingsschool wordt ook het thema inductie verder uitgewerkt, onder andere om uitval van startende docenten terug te dringen.

Man-vrouw verhouding

Fierder Onderwijs streeft naar een gelijke verhouding van het aantal mannen en vrouwen in leidinggevende functies. Daarbij hebben we aandacht voor de verschillende samenstellingen waarin leidinggevendenden samenwerken: bijvoorbeeld het MT per school, directeurenteam, teamleidersoverleg, college van bestuur en raad van toezicht. Hiertoe wordt sinds 2024 jaarlijks een overzicht gemaakt. Aan de hand van dit overzicht kan de selectiecommissie bij een vacature voor een leidinggevende een onderbouwde keuze maken voor een man of vrouw, bij gelijke geschiktheid van kandidaten.

Professionele dialoog

In de eerste helft van 2025 wordt een nieuw professioneel statuut vastgesteld dat de professionele dialoog over goed onderwijs in de teams en tussen de scholen hopelijk zal bevorderen. Ten behoeve van het leren met en van elkaar worden sinds 2024 lesobservaties uitgevoerd aan de hand van de Digitale Observatie Tool: DOT. Ook op verschillende andere gebieden zien we dat het team- en school-overstijgend samen leren en ontwikkelen steeds meer vorm en inhoud krijgt. Samen groeien we in deskundigheid en professionaliteit.

5.4 Personeelsbeleid op CSG Liudger Splitting

Op CSG Liudger Splitting werken we samen vanuit een open houding en in verbinding met elkaar. Medewerkers worden op verschillende manieren uitgedaagd om aan de slag te gaan met professionele vaardigheden en met het vakmanschap dat past bij hun functie. In het scholingsplan wordt opgenomen welke scholingsactiviteiten er jaarlijks door de school worden ingezet en welke ruimte er voor de individuele medewerker is om scholingsactiviteiten vanuit eigen initiatief te volgen.

Het versterken van deze vaardigheden doen we door:

- Een logisch scholingsaanbod, waarbij we uitgaan van een op elkaar volgend geheel van trainingen, workshops en/of scholingsdagen.
- Een diverse kijkwijzer, passend bij de fase van ontwikkeling van de medewerker.
- Collegiale consultatie, zodat we van elkaar leren.
- Collectief leren, dat doen we door het traject didactisch coachen.
- Ruimte om persoonlijke scholingskeuzes te maken, die passen bij de functie.
- Frequentie gesprekken met leidinggevenden.
- Evaluaties worden ingezet als instrument om van (elkaar) te leren.

Onderstaande onderdelen vragen de komende jaren om meer aandacht en/of borging.

- Didactisch coachen: heldere verwachtingen en borging van het traject.
- Collegiale consultatie verder uitbouwen.
- Taakbeleid actualiseren en in lijn brengen met de omvang van de school.
- Functiemix: helderheid creëren ten aanzien van verwachtingen.
- Het realiseren van een feedbackcultuur.

Positieve waardering

Uit de meest recente gegevens blijkt dat leerlingen positief zijn over ons onderwijs en dat de coaches en vakdocenten positief worden gewaardeerd. Dit blijkt uit zelfevaluaties, tevredenheidsonderzoek en leerling-enquêtes. De schoolleiding voert daarnaast regelmatig gesprekken met de verschillende teams, leergebieden, portefeuilles en individuele medewerkers over professionele vaardigheden en vakmanschap. Zie ook hoofdstuk 2.

Bevoegdheidseisen en inductie

Ons uitgangspunt is dat er zoveel mogelijk bevoegde medewerkers voor de klas staan. Een medewerker die nog geen onderwijsbevoegdheid heeft, is nog in opleiding of heeft het voornemen om in de volgende instroomperiode een bevoegdheid te behalen. Bij hoge uitzondering, als het onderwijs anders niet voortgezet kan worden, kan de directeur voor een beperkte periode afwijken van dit beleid. We verwachten dat onze medewerkers hun onderwijsbevoegdheid actueel houden. Dit thema is een vast gespreksonderwerp tijdens de jaargesprekken.

Inductie

We hebben een driejarig inductieprogramma voor startende medewerkers. In dit programma komen onderwerpen aan de orde zoals het leren kennen van de schoolcultuur, werkdrukvermindering, professionalisering, lesobservaties en intervisie. We bieden een maatwerkprogramma aan waarbij de ontwikkeldoelen van de starter centraal staan en we stellen deze doelen vast in persoonlijke begeleidingsgesprekken.

Bij starters die net afgestudeerd zijn staat meestal de verdere professionalisering als docent of onderwijsassistent voorop. Bij starters die al ervaring hebben op andere scholen ligt de nadruk meer op het leren kennen van de cultuur op de nieuwe school.

We organiseren de scholingsmomenten voor starters in samenwerking met de andere schoolopleiders van Fierder Onderwijs. De schoolopleiders hebben alleen een begeleidende rol, die losstaat van de beoordelende rol van de teamleider.

Binnen de groep van starters hebben we extra aandacht voor de onbevoegde collega's. Naast bovenstaande onderwerpen moeten zij ook nog een studie afronden. We bieden deze collega's een traject op maat. Daarbij is de balans tussen ontwikkeling en belastbaarheid een belangrijk gespreksonderwerp.

Pedagogisch en didactisch handelen

We geven het pedagogisch en didactisch handelen van ons onderwijspersoneel op een bepaalde manier vorm. We willen namelijk naar een cultuur van professionalisering waarin we een gemeenschappelijke taal spreken, dat doen we door didactisch coachen. In het beleidsplan didactisch coach is verwerkt volgens welke visie, planning en evaluatiesystematiek het didactisch coachen wordt ingezet. Onderdeel van didactisch coachen is intervisie, hierbij kijken en leren we van elkaar. Bij sollicitatiegesprekken met nieuwe medewerkers komt didactisch coachen ook aan de orde.

Intervisie en didactisch coachen komt eveneens terug bij de schoolopleider. Hier is het onderdeel van de gesprekken met nieuwe collega's. Met andere collega's is het onderdeel van het gesprek tijdens het jaargesprek. Bij lesbezoeken wordt bovendien gelet op het stellen van vragen en het geven van feedback. In het gesprek nadien komt dit dan ook aan bod.

We kunnen op CSG Liudger Splitting nog meer gebruikmaken van collegiale visitatie. Via collegiale visitatie kunnen we de vaardigheden van het didactisch coachen namelijk ook blijven oefenen.

Werkplezier en welbevinden

Binnen onze school hechten we veel waarde aan werkplezier en het welbevinden van onze medewerkers. We creëren een ondersteunende en respectvolle werkomgeving waarin collega's zich gewaardeerd voelen. Dit doen we door ruimte te bieden voor professionele groei en ontwikkeling, het stimuleren van samenwerking en het bieden van erkenning voor de inzet van elke medewerker. We zorgen voor regelmatige feedback en open communicatie, dit draagt bij aan een positieve en motiverende werksfeer. Ook blijven we het gesprek voeren over de werkdruk en hoe we met elkaar zorgen dat deze in balans is met de draagkracht. Een voorbeeld daarvan is de inzet van de werkdruk verlichtende middelen. Deze worden in samenspraak met het personeel en de MR jaarlijks ingezet en geëvalueerd. In het voorjaar van 2025 houden we een medewerkertevredenheidsonderzoek. De resultaten vanuit dit onderzoek geven ons verdere input over onderwerpen die aandacht nodig hebben.

Zeggenschap van leerlingen

We vinden de meningen van onze leerlingen belangrijk. Daarom zetten we elk jaar meerdere leerling-enquêtes uit, bijvoorbeeld over docenten en over schoolveiligheid. Zo ontdekken we hoe onze leerlingen de school en docenten ervaren. Deze kennis vertalen we naar concrete acties die bijdragen aan het verbeteren van de schoolcultuur en de onderwijskwaliteit.

Omdat we werken met leerlingen in een jonge en dynamische leeftijd zetten we ook leerlingpanels in. Tijdens deze leerlingpanels kunnen ze feedback geven, ideeën aandragen en advies geven. In de school-SMR hebben we geen leerling-geleding, omdat uit de praktijk gebleken is dat een leerlingpanel beter aansluit op de behoefte van onze leerlingen.