

Schoolplan 2025-2028 CSG Liudger Waskemeer



Waskemeer | CSG Liudger
school voor vmbo, havo en vwo



Op dit schoolplan is instemming verleend door de SMR van CSG Liudger Waskemeer op 28-2-2025

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Profiel van CSG Liudger Waskemeer	4
1.1 Inleiding.....	4
1.2 Waar Fierder Onderwijs voor staat.....	4
1.3 Waar CSG Liudger Waskemeer voor staat	5
2. Terugblik op de afgelopen schoolplanperiode	7
3. Ons onderwijs	14
3.1 Ambities en doelen.....	14
Pijler 1: Open christelijke identiteit.....	14
Pijler 2: Kansrijk onderwijs	17
Pijler 3: Lerend leiderschap	22
3.2 Eigen ambities en doelen (optioneel)	25
3.3 Passend onderwijs & schoolveiligheid	25
3.4 Basisvaardigheden	26
4. Stelsel van kwaliteitszorg.....	26
5. Personeelsbeleid	29
6. Fasering beloften en activiteiten schoolplan	31

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2025 -2028 van CSG Liudger Waskemeer. In dit schoolplan zijn onze visie en ambities vastgelegd. Deze visie en ambities komen voort uit het Koersplan Fierder Onderwijs 2024 – 2028. In het koersplan staan drie thema's beschreven die richtinggevend zijn voor dit schoolplan.

Deze thema's zijn:

- Open christelijke identiteit en levensbeschouwelijk onderwijs
- Kansrijk onderwijs
- Lerend Leiderschap

Om deze thema's te laden doen we vervolgens een aantal beloften die we in deze periode waar willen maken. In dit schoolplan vertalen we de beloftes naar acties op hoofdlijnen voor de gehele planperiode. In de jaarplannen worden deze acties geconcretiseerd.

In dit schoolplan maken we gebruik van een aantal informatiebronnen:

- Strategisch fundament Fierder Onderwijs
- Koersplan 2024-2028 Fierder Onderwijs
- Input teamvergadering CSG Liudger Waskemeer 6 juni 2024 en 8 oktober 2024
- Ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoeken 2024

Veel leesplezier gewenst!

Johan Schuurman

Directie CSG Liudger Waskemeer

1. Profiel van CSG Liudger Waskemeer

1.1 Inleiding

CSG Liudger is een christelijke scholengemeenschap in Friesland, met vestigingen in Drachten, Burgum en Waskemeer, onderdeel van Fierder Onderwijs. De locatie Waskemeer is een dorpsschool met een regiofunctie. In het schooljaar 2024-2025 zijn er 252 leerlingen (www.scholenopdekaart.nl) en werken er 32 collega's (24 FTE) op de locatie, onderwijzend- en onderwijsondersteunend personeel. Er wordt onderwijs gegeven op vmbo t/m havo vwo-niveau. In de ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoeken afgenomen in 2022, is terug te zien dat de school bij ouders en leerlingen bekend staat als een kwalitatief goede school met goede begeleiding. In het medewerkerstevredenheidsonderzoek van 2022 komt naar voren dat er een hoge mate van betrokkenheid is bij collega's. (Onderwijsspiegel, 2022)

De organisatiestructuur kan volgens het formatieplan CSG Liudger Waskemeer (Schuurman, 2023) globaal als volgt worden omschreven:

Er is een directeur, die onderdeel is van een bovenschools directieteam met collega directeuren van CSG Liudger, Lauwers College en Dockinga College (Van der Woerd, 2023). Er is een leerlingcoördinator/examensecretaris, die op organisatorisch vlak een belangrijke functie heeft in de organisatie. Deze collega vormt samen met de directeur het MT. Het team van onderwijzend personeel bestaat uit 25 collega's. Naast het onderwijzend personeel is er ook onderwijsondersteunend personeel bestaand uit een locatiesecretaresse, een conciërge, een roostermaker, een technisch onderwijsassistent, een leerlingbegeleider en een algemeen onderwijsassistent.

CSG Liudger Waskemeer kenmerkt zich door maatwerk voor alle leerlingen en goede begeleiding. In 2020 is het nieuwe onderwijsprofiel geïntroduceerd, waarbij leerlingen negen maal per week zelf een keuze maken voor de te volgend lessen (KWT). Een ander maatwerkaspect op CSG Liudger Waskemeer is het flexibel examineren. Leerlingen kunnen in TL3 al voor één of meerdere vakken examen doen.

1.2 Waar Fierder Onderwijs voor staat

Onze visie

Fierder Onderwijs biedt 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, gegeven en ondersteund door bevlogen en bekwame docenten, onderwijsondersteuners en leidinggevend.

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

Wij 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.

Wij gunnen iedere leerling een goed en passend diploma. Wij zorgen dat leerlingen kennis en vaardigheden verwerven zodat zij straks een passende vervolgopleiding succesvol kunnen volgen. Wij begeleiden hen in hun vorming tot betrokken mensen, die een bijdrage kunnen en willen leveren aan onze samenleving.

Verbinding en groei

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

Wij kennen de leerling en sluiten ons onderwijs daarop aan

Wij geven al onze medewerkers de ruimte daar invulling aan te geven

Wij bieden zingeving en levensbeschouwelijk onderwijs

Wij 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. Relatie gaat voor prestatie, geloven wij. Deze kernwaarde staat ook voor de manier waarop wij als collega's (intern) willen samenwerking: 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. Wij willen de ander zien en horen en zelf gezien en gehoord worden.

Onze kernwaarde groei staat voor onze overtuiging dat elke leerling en elke medewerker kan en wil groeien en dat het onze opdracht is 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. Wij dagen leerlingen en medewerkers uit buiten hun comfortzone te komen en nieuwe stappen te zetten.

Deze kernwaarde zien wij terug in onze ambitie om als collectief de goede dingen te doen. Wij gaan er van uit 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 wij als medewerkers met elkaar omgaan. Het is de basis voor de relatie tussen medewerkers en hun leidinggevende, tussen leidinggevend en het CvB en tussen het CvB en de RvT.

1.3 Waar CSG Liudger Waskemeer voor staat

We werken aan de kwaliteit van ons onderwijs vanuit onze organisatiecyclus strategisch kwaliteitsmanagement. De activiteiten hieruit dragen niet alleen bij aan het bewaken en verantwoorden van onze kwaliteit maar ook aan het realiseren van onze doelstellingen en ambities. Ons schoolplan is daar een onderdeel van en ligt dan ook in lijn met de koers zoals die beschreven is in het koersplan van Fierder Onderwijs (2024-2027). Daarnaast zijn de schooleigen doelen die we als collega's van CSG Liudger Waskemeer hebben opgesteld van belang voor de meerjarenplanning.

Onze visie geeft richting aan onze school en inspireert ons in onze ontwikkeling.

Als school willen wij onze leerlingen opleiden tot toekomstbestendige deelnemers aan onze maatschappij. Mensen die hun weg weten te vinden in een complexe samenleving waarin alles voortdurend in verandering is.

Ons motto is "Samen vanuit vertrouwen, komen tot ontwikkeling"

Wij verzorgen kwalitatief uitstekend onderwijs, gericht op kwalificatie, socialisatie én persoonsvorming om leerlingen optimaal voor te bereiden op hun toekomst. Daarbij hechten we er veel waarde aan dat het onderwijs voor leerlingen betekenisvol, uitdagend, aantrekkelijk en toegankelijk is. Naast het opdoen van kennis krijgen onze leerlingen de gelegenheid zich te ontwikkelen tot ondernemende, zelfstandige en weerbare mensen, mensen die in vrijheid keuzes maken en sociaal handelen.

Onze leerlingen zijn medeverantwoordelijk voor hun eigen leerproces en leren zelf verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen ontwikkeling. Dit beogen wij door hen te begeleiden/coachen bij het maken van keuzes in de grote mate van flexibiliteit in het lesrooster. Leerlingen kunnen 25-30% van de lessen zelf kiezen.

We willen in alle opzichten een lerende organisatie zijn. We willen zorgdragen voor een cultuur waar ontwikkeld en geleerd mag worden, waar fouten mogen worden gemaakt en waar vanuit betrokkenheid eigenaarschap ontstaat bij leerlingen én collega's. Belangrijke aspecten om samen te kunnen leren zijn gezamenlijkheid/betrokkenheid, werken vanuit vertrouwen en de mogelijkheden zien en zoeken om te kunnen ontwikkelen.

Naast de kernwaarde groei en verbinding, wil CSG Liudger Waskemeer de kernwaarde **vertrouwen** omarmen.

Werken vanuit vertrouwen is van groot belang voor het bevorderen van samenwerking, productiviteit en innovatie binnen een organisatie. Vertrouwen vormt de basis voor open communicatie, wat essentieel is voor effectieve samenwerking en probleemoplossing. Wanneer medewerkers vertrouwen in hun leidinggevenden en collega's hebben, voelen ze zich veiliger om risico's te nemen, ideeën te delen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun werk. Dit leidt tot een positieve werkomgeving waarin mensen gemotiveerd zijn om hun beste prestaties te leveren.

Zoals Dirks en Ferrin (2002) stellen: "Trust in leadership is a key antecedent of organizational outcomes such as job satisfaction, commitment, and performance" (p. 613). Met andere woorden, vertrouwen in leiderschap en tussen medewerkers onderling is cruciaal voor de algehele prestaties en het succes van een organisatie.

Referentie Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>

2. Terugblik op de afgelopen schoolplanperiode

In dit hoofdstuk kijken we terug op de afgelopen schoolplanperiode. Eerst wordt geëvalueerd op de thema's uit het schoolplan 2021-2024. Daarna zal ook stilgestaan worden bij de zelfevaluaties, de tevredenheidsmetingen en de onderwijs- en examenresultaten.

De volgende thema's zijn in het schoolplan 2021-2024 beschreven:

Verdere implementeren van het nieuwe/aangepaste onderwijsprofiel waarbij eigenaarschap door leerlingen én de ontwikkeling en begeleiding van onze leerlingen centraal staat, incl. monitoring op wettelijke eisen (OP1, OP2, OP5, OP8, SK2).

Ontwikkelen en verbeteren kwaliteit onderwijs voor havo/vwo.

Vorbereiden en implementeren landelijke ontwikkelingen ten aanzien van het curriculum

Doorgaande leerlijnen en doorstroom van onderbouw en bovenbouw of naar andere locaties

Professionalisering van medewerkers ter realisatie van de onderwijsambities

Consolideren en verder versterken positie binnen de onderwijskolom en de regio

Doelen en ambities voor het Nationaal Programma Onderwijs

Kwalitatieve verbetering van KWT en O-uren (in combinatie met ambitie 1)

Inzet op welbevinden (sociaal emotioneel) van leerlingen en de executieve functies

Optimaal benutten van de onderwijstijd ook bij ongeplande lesuitval

Professionalisering op het gebied van coaching (in combinatie met ambitie 5)

De ambities zoals beschreven in het schoolplan 2021-2024 zijn jaarlijks teruggekomen in de jaarplannen, waarbij per schooljaar op de verschillende facetten in meer of mindere mate de nadruk werd gelegd.

Het implementeren van het nieuwe onderwijsprofiel

Dit proces heeft wat voeten in de aarde (gehad). Om het nieuwe onderwijsprofiel (met 9 KWT-uren per week voor alle leerlingen) te evalueren, was het eerst noodzakelijk het programma een jaar lang volledig, vanuit de gedachte, te draaien. Door de coronapandemie heeft dit even op zich laten wachten. Wel zijn er diverse bijeenkomsten met het team geweest, om het nieuwe onderwijsprofiel tot een hoger niveau te tillen. In schooljaar 2023-2024 is de grootste slag geslagen door een ontwikkel/evaluatiegroep in het leven te roepen die grondig kijkt naar de bevindingen, behoeften en wensen. Ook in schooljaar 2024-2025 loopt dit proces door, om te komen tot een optimaal programma voor al onze leerlingen, waarbij maatwerk leveren het uitgangspunt is.

Het ontwikkelen en verbeteren onderwijskwaliteit H/V

Dit traject is grondig doorlopen, in samenwerking met het vakdidactisch centrum van de RUG. In 2022 is het traject afgerond, wel is er nog extra aandacht geweest aan de nazorg. Zodat het geleerde ook blijft bekliven. Er is een uitgebreide evaluatie gedaan en deze is ook besproken met het gehele team. Uit de evaluatie kwamen een aantal aanbevelingen waarmee het team aan de slag is gegaan. Eén van de aanbevelingen was om het traject voort te zetten in samenwerking met het vakdidactisch centrum, zodat de collega's ná het intensievere traject ook genoeg gereedschap toegereikt kregen om met de hogere denkvaardigheden en differentiatie binnen H/V-onderwijs aan de slag te gaan. Het is

aannemelijk te veronderstellen dat de ingezette interventie zijn vruchten heeft afgeworpen. Er is een grotere aanwas van HAVO/VWO-leerlingen ingestroomd vanaf schooljaar 2023-2024. Het verdient de aanbeveling dat er aandacht blijft voor het didactisch handelen op Havo/VWO-niveau.

Vorbereiden en implementeren landelijke ontwikkelingen ten aanzien van het curriculum

Het vak T&T is doorontwikkeld tot een volwaardig programma. Er is een keuze gemaakt voor het tweede praktische vak. Dit vak is ook als pilot aangeboden ter voorbereiding op de nieuwe leerweg. Met ingang van 2022-2023 is gestart met het aanbieden van het PGP ZW naast het vak T&T. De collega's zijn voldoende gefaciliteerd om de beide vakken tot een niveau te brengen waar we als school trots op kunnen zijn. Momenteel wordt onderzocht of er behoefte is aan een derde PGP (E&O) en of het daarnaast organiseerbaar is dit aan te bieden binnen de middelen die ons ter beschikking staan.

Doorgaande leerlijnen en doorstroom van onderbouw en bovenbouw of naar andere locaties

In het kader van de doorlopende leerlijn en doorstroom zijn stappen gezet. We hebben PTD's geschreven op alle niveaus. De PTD's sluiten meer aan op het onderwijsprogramma van de bovenbouw en er is gekeken naar de eindtermen van de bovenbouw, met als achterliggende vraag: "waartoe leiden wij op?" Een daadwerkelijke gezamenlijk ontwikkelde doorlopende leerlijn in samenspraak met andere scholen is er nog niet. Wel zijn er gesprekken geweest tussen vaksecties onder- en bovenbouw ten behoeve van afstemming programma's.

Professionalisering van medewerkers ter realisatie van de onderwijsambities

Op dit gebied hebben we mooie stappen gezet. We hebben een coachingstraject met Elena Carmona van Loon afgerond, waarbij we een drietal collega's hebben die nu de collega's kunnen begeleiden in het proces naar coachend lesgeven toe. Er is een intervisietraject in dit kader opgestart. Ten behoeve van het havo/vwo onderwijs hebben we een traject op vakdidactiek doorlopen. Collega's hebben hierdoor meer handvatten om goede havo/vwo-lessen te geven. In dit kader wordt er ook aan collegiale consultatie gedaan. Dit bevordert het leren en het zijn van een lerende organisatie. Daarnaast zijn wij in schooljaar 2023-2024 gestart met het traject didactisch coachen, wat de collega's nog meer handvatten geeft om vanuit een coachende houding de leerlingen te begeleiden in hun ontwikkeling. Dit proces loopt door tot en met 25/26 en de eerste evaluaties zijn veelbelovend.

Consolideren en verder versterken positie binnen de onderwijskolom en de regio

In diverse gremia zoeken wij samenwerkingen op. We zijn actief aanwezig bij de overleggen vanuit de gemeente ten aanzien van de Lokale Educatieve Jeugd Agenda. Daarnaast is de samenwerking gezocht met de Tjongerwerven. Het blijkt in de praktijk moeilijk om elkaar echt te vinden om te komen tot bijvoorbeeld een mooie doorlopende leerlijn tussen PO en VO. Dit heeft grotendeels met organisatie en werkdruk te maken. Daarnaast vindt CSG Liudger Waskemeer wel de weg naar verschillende bedrijven om zorg te dragen voor een goed lopend praktijkprogramma. Liudger Waskemeer is aangesloten bij het veiligheidsoverleg van de gemeente Ooststellingwerf en hier is in 2024 een overeenkomst getekend die de samenwerking bekrachtigt.

NPO doelen

In het schoolplan 2021-2024 hebben we ook een aantal doelen geformuleerd op het gebied van de NPO gelden. Twee doelen sluiten aan bij het ontwikkelen van het onderwijsprofiel en de professionalisering van collega's. De andere twee doelen zijn meer gericht op het welbevinden van de leerlingen en het benutten van de lestijd, ook bij uitval. We hebben in en na de coronaperiode ingezet op nog betere begeleiding (naast de goede begeleiding die we al hebben vanuit de coaches en het ondersteuningscoördinaat) en dit heeft er bijvoorbeeld toe geleid dat wij een leerlingbegeleider in dienst hebben genomen die de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben ook bediend kunnen worden. Ook is er in 2024 besloten intern een collega op te leiden tot SOVA-trainer en faalangstrainer. Ten aanzien van de lestijd realisatie hebben wij in de periode van corona waar er veel uitval was zorg gedragen voor voldoende surveillance en opvangmogelijkheden, ook wanneer een docent in quarantaine zat. Daarnaast zetten wij jaarlijks formatiemiddelen in om zoveel als

mogelijk is de lessen te vervangen, zodat leerlingen geen tot weinig hinder ondervinden bij het uitvallen van een collega.

Naast de bovengenoemde doelen uit het schoolplan 2021-2024 is het ook belangrijk terug te kijken op een aantal andere aspecten.

Zelfevaluatie

In onderstaand schema is terug te vinden hoe CSG Liudger Waskemeer scoort op de meest recente zelfevaluatie (2023-2024):

Beknopte analyse zelfevaluatie CSG Liudger Waskemeer 2023-2024

Indicator Waarderingskader Inspectie	Norm	CSG Liudger Waskemeer
OP0 Basisvaardigheden		
Samenhangend curriculum passend bij de leerling populatie.	4	3-4
Nederlandse taal en rekenen/wiskunde: curriculum dekt de kerndoelen, werkt toe naar referentieniveaus, logische doorlopende opbouw, herkenbaar.	4	3-4
Burgerschap ten minste gericht op de bevordering van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de kennis, houdingen en vaardigheden die daarbij van belang zijn. Aandacht voor de sociale en maatschappelijke competenties die hiervoor nodig zijn.	3	3
Voorbereiden op het vervolgonderwijs en de samenleving. Breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod dat dekkend is voor de examenprogramma's. Aanbod afgestemd op de leerlingpopulatie en aansluiten bij het niveau en onderwijsbehoeften van de leerlingen. Doorlopen ononderbroken ontwikkeling. Doelgericht, samenhangend, herkenbaar, evenwichtig en in samenhang verdeeld over de leerjaren.	4	4
activiteiten voor loopbaanoriëntatie en begeleiding. Stages (met name vmbo) kunnen deel uitmaken van het aanbod. De inhoud en vormgeving hiervan draagt bij aan de voorbereiding op het vervolgonderwijs en de samenleving.	4	3
Systematisch verzamelen van informatie over de kennis en vaardigheden van leerlingen. Analyseren van deze informatie t.b.v. afstemming onderwijs op onderwijsbehoeften. Waarborgen ononderbroken ontwikkeling en voortgang en oog voor de bevordering van gelijke kansen.	4	4
Regelmatig informeren van ouders over ontwikkelingen en voortgang.	4	4

Analyseren van stagnatie in ontwikkeling bij groepen of individuele leerlingen, bepalen wat nodig is en hierop gestructureerde begeleiding bieden.	4-5	4-5
Op structurele en herkenbare manier aandacht besteden aan het bestrijden van taalachterstanden.	4	4
Inhoud extra ondersteuning en geboden voorzieningen vastleggen in schoolondersteuningsprofiel.	4	4
Ontwikkelingsperspectief leerlingen met extra ondersteuning vastleggen en evalueren met ouders.	4	4
Vervullen zorgplicht passend onderwijs en indien niet mogelijk i.s.m. ouders en mogelijk SWV een passende onderwijsplek bieden.	4	4
Pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat	4	3-4
Hoge verwachtingen van alle leerlingen	4	3
Ordelijk verloop van de lessen en efficiënt benutten van de lestijd. Lesdoel is duidelijk, evalueren of lesdoelen zijn behaald en onderwijs hierop aanpassen.	4	3
Duidelijke uitleg en voldoende tijd om te oefenen. Differentiëren	4	3-4
gerichte feedback op het gemaakte werk en het leerproces en stimuleren van leerlingen om na te denken over de eigen ontwikkeling.	4	3-4
Het programma voldoet aan de wettelijk verplichte onderwijstijd. Weloverwogen planning van de onderwijsactiviteiten over het schooljaar gepland. Dusdanige verdeling van tijd over de vakken dat leerlingen in staat zijn het verplichte onderwijsprogramma tot zich te nemen.	3	3
Beleid om ongeoorloofd verzuim en voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Indien nodig gebruik maken van de mogelijkheden om af te wijken van de verplichte onderwijstijd en/of van de mogelijkheid om een leerling een deel van de onderwijstijd op een andere school te laten doorbrengen.	3	3
Goede voorbereiding op de afsluiting van het onderwijs. PTA en examenreglement zijn aanwezig en voldoen aan de wetgeving.	4	4
Een onafhankelijke en deskundige examencommissie borgt de kwaliteit van de toetsing en examinering.	3	3
Zorgen voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen. Dit ten minste jaarlijks monitoren met een gestandaardiseerd instrument.	4	4
Veiligheidsbeleid bestaat uit een samenhangende set van maatregelen dat wordt uitgevoerd.	3	3
Zoveel mogelijk voorkomen van (digitaal) pesten, agressie, geweld, discriminatie en onverdraagzaamheid en zo nodig snel en adequaat optreden. Aanspreekpunt voor leerlingen en ouders.	4	4
Hanteren meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling en nakomen verplichtingen rond het	4	3

melden, overleggen en aangifte doen van zedenmisdrijven.		
De leerling voorbereiden op het leven in de maatschappij d.m.v. het creëren van een oefenplaats. Het bestuur ziet erop toe dat de school zorg draagt voor een schoolklimaat dat in overeenstemming is met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en bijdraagt aan de bevordering daarvan. Aanbod en aanpak zijn afgestemd op de leerlingpopulatie en de leefwereld van de leerlingen.	4	3
Het tonen van voorbeeldgedrag t.a.v. het naleven van de basiswaarden.	4	3
Leerresultaten (examenresultaten en doorstroom bovenbouw) op of boven de geldende normering.	4	4
Leerlingen in de onderbouw behalen minimaal het niveau dat overeenkomt met het basisschooladvies (onderwijspositie) en lopen weinig vertraging op (onderbouwsnelheid).	4	4
Goed beeld van de kenmerken van de leerlingpopulatie en ambitieuze verwachtingen over het niveau dat de leerlingen voor de sociale en maatschappelijke competenties kunnen bereiken. Uitgangspunt is aansluiten op het vervolgonderwijs en de maatschappij. De resultaten op dit gebied op een betrouwbare en inzichtelijke manier in kaart brengen.	4	3-4
Gedragen visie en doelen gericht op goed onderwijs t.b.v. een ononderbroken ontwikkeling. Vertalen van visie, ambities en doelen in onderwijskundig beleid en daarop sturen om de beoogde resultaten te behalen.	4	3-4
Beschrijven op welke manier de onderwijskwaliteit wordt gerealiseerd, geborgd en verbeterd. Realiseren wettelijke naleving basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap.	4	3
Visie, ambities en doelen sluiten aan op die van het bestuur en op de kenmerken van de leerlingpopulatie, waaronder (taal)achterstanden, bevordering burgerschap en specifieke leerbehoeften t.b.v. gelijke kansen.	4	3-4
Resultaten van evaluaties zijn zichtbaar in de doelen voor onderwijskundig beleid.	3	3
Inrichten voorwaarden om onderwijskundige ambities en doelen te bereiken (o.a. personeelsbeleid en de organisatie van het onderwijs). De interne verantwoordelijkheidsverdeling is duidelijk.	4	3
Realiseren doelen die voortkomen uit de visie en ambities. Professionele en veilige leer- en verbetercultuur. Gezamenlijk uitvoering geven aan stelsel van kwaliteitszorg: gericht werken aan het bereiken van de onderwijskundige doelen.	4	3
Deskundigheidsbevordering binnen de gestelde doelen en eigen verantwoordelijkheid daarbij van leraren/teams.	4	3
Schoolleiding toont onderwijskundig leiderschap. Gerichte inzet van middelen (o.a. basisvaardigheden)	4	3-4

Uitvoeren schoolondersteuningsprofiel.	4	4
Evalueren, analyseren en beoordelen van realisatie van doelen en beleid door schoolleiding en informeren van het bestuur hierover.	4	3
Intern en extern actief info ophalen t.b.v. zicht op de uitvoering en de resultaten van het onderwijs en de kansen en bedreigingen voor de verdere ontwikkeling van het onderwijs.	3	3
Contact onderhouden met vervolgonderwijs t.b.v. goede overdracht en zicht op vervolgsucces.	3-4	3-4
Het organiseren van tegenspraak middels actieve dialoog met i.i.g. ouders, personeel, medezeggenschap en indien van toepassing leerlingen, instellingen, bedrijfsleven. Minimaal jaarlijks informeren van belanghebbenden over doelen, werkwijze, behaalde resultaten. Analyseren en beoordelen van de uitkomsten van deze evaluaties en waar nodig verwerken (verbeter)beleid en t.b.v. het verbeteren van de sturing.	3	2-3

Normering

1 - onvoldoende	2 - matig	3 - voldoende	4 - goed	5 - uitstekend
Niet aangetoond	Onvolledig aangetoond of niet functionerend geheel	Functionerend geheel	Functionerend geheel met corrigerend vermogen	Anticiperend, innovatief, voorbeeld voor anderen, trendsetter

Tevredenheidsmetingen

We zien dat de afgelopen jaren de tevredenheid van leerlingen en collega's goed te noemen is. Hieronder een korte samenvatting van de bevindingen van de laatste metingen:

Meting 2024:

Kijkend naar de tevredenheid van ouders, denk ik dat we trots mogen zijn op het resultaat. De communicatie wordt als constructief ervaren. We scoren op bijna alle vragen op de schaal van 1-5 tussen de 4 en 5 en dat is gewoon erg goed. Het enige punt waar we een iets lagere score laten zien is de mate waarin wij de zorgen dat kinderen interesse hebben/krijgen in de lesstof. Daar valt nog winst te behalen. Dit kan bijvoorbeeld gaan over het betekenisvol maken van het onderwijs. Leerlingen het nut laten zien van hetgeen geleerd moet worden.

Kijkend naar de tevredenheid van leerlingen zijn de scores vergelijkbaar met het eerder afgenomen tevredenheidsonderzoek. We scoren daar op dezelfde schaal(1-5) vaak tussen 3 en 4. We kunnen hier nog winst boeken.

We scoren 3 op de mate waarin we iets doen met de ideeën van leerlingen. Hier zit ook een behoorlijke spreiding op van 0,9. Dit betekent dat de meningen hierover wel wat verdeeld zijn.

Op het sociale aspect scoren we goed. Leerlingen vinden het leuk om hier naar school te gaan, de sfeer is goed en er wordt weinig gepest.

De regels op school worden als duidelijk gezien.

Het nieuws en de actualiteit worden niet veel behandeld volgens de leerlingen. Hier scoren we een 2,2 op. Hier valt nog winst te behalen. Overigens komt dit punt vaker terug als ontwikkelpunt in de tevredenheidsonderzoeken.

Onderwijs- en Examenresultaten

Liudger Waskemeer kijkt terug op schooljaren met positieve onderwijsresultaten en examenresultaten. We zien dat we op onderwijsresultaten en op examenresultaten structureel bovengemiddeld scoren.

Samenvatting realisatie op het gebied van onderwijskundig beleid in de periode 2021-2024

- Verbetering H/V onderwijs, door samenwerking met het vakdidactisch Centrum Groningen
- Doorontwikkeling KeuzeWerkTijd-lessen, werken vanuit de bedoeling
- Doorgaande leerlijn onderbouw-bovenbouw (Van PTD naar PTA)
- Start implementatie samenwerking met de Tjongerwerven
- Doorontwikkeling PGP T&T
- Ontwikkeling nieuwe PGP ZW

Samenvatting realisatie op het gebied van personeelsbeleid

- Werken met een gezonde flexibele schil
- Collectieve scholing op het gebied van didactiek en pedagogiek
- Collectieve aanpak werkdrukvermindering, inclusief beschreven interventies
- Aanpak verzuim door adequate samenwerking met verzuimcoördinator
- Aandacht voor professionalisering in het schoolplan 2021-2024 en de jaarplannen
- Inzetten op professionalisering ihkv ontwikkeling digitale geletterdheid personeel, door formeren van taakgroep ICT en Innovatielab

Samenvatting realisatie op het gebied van stelsel van kwaliteitszorg

- Er wordt structureel gewerkt met voortgangsrapportages en zelfevaluaties (SKM en BTK) om de kwaliteit (ook op alle gebieden van het inspectiekader te monitoren en waar nodig interventies te doen
- Examenresultaten worden volgens een format besproken met de docenten van de examenklassen
- Leerlingvorderingen en -ontwikkeling wordt bijgehouden middels een groeidocument in het LVS. De vorderingen worden structureel gemonitord door het MT en een commissie coaching
- Lesobservaties worden gedaan in het kader van o.a. beoordeling, tevens wordt de lesobservatie (in mindere mate) ingezet ten behoeve van collegiale consultatie
- Er vindt sinds 2022 structureel (met een frequentie van 2/3 keer per schooljaar) intervisie plaats
- Er is een duidelijke structuur aangaande passend onderwijs en ondersteuning. Deze structuur is terug te vinden in het SOP (School Ondersteunings Profiel)

3. Ons onderwijs

3.1 Ambities en doelen

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 verboden.

Voor onze school betekent dit dat wij een inclusieve school willen zijn waar iedereen welkom is, ongeacht afkomst, religie of geloofsovertuiging. Wij zijn er van overtuigd dat liefde de kern is van het christelijk geloof en vanuit die liefde voor de ander, willen wij iedereen die zich welkom voelt op CSG Liudger Waskemeer ook van harte welkom heten. In de Bijbel staat er een mooi verhaal over de liefde en wel in één van de brieven van Paulus aan de gemeente Korinthe. Paulus is een man die een flinke ommekeer heeft gemaakt in zijn leven. Van vervolger van christenen werd hij, zo zegt de Bijbel, door een ontmoeting met God plots een christen. Vanuit zijn nieuwe visie op het leven en op het geloof reist hij de wereld over om het Evangelie te verspreiden. En zo komt hij ook in contact met de mensen uit Korinthe, een havenstad in Griekenland. Hij stuurt de mensen uit de gemeente Korinthe een aantal brieven om ze te ondersteunen en te bemoedigen. Van die brieven staan er twee in de Bijbel. En in hoofdstuk 13 van de eerste brief staat dit prachtige stuk over de liefde. Deze liefde kan in de breedste zin van het woord gezien kan worden. Daarbij gaf zij aan dit je deze boodschap over de liefde ook kunt leggen op de manier van omgaan met de leerlingen bij ons op school, of van collega tot collega. Mooi om vanuit dat perspectief naar deze tekst te kijken. Hieronder vindt u een vrije vertaling van de tekst uit de brief van Paulus aan de mensen in Korinthe:

De liefde (Vrij vertaald uit 1 Korintiërs 13)

De liefde is geduldig en vriendelijk.

Liefde wordt niet jaloers.

Liefde schept niet op en vindt zichzelf niet vreselijk belangrijk.

Liefde zegt of doet geen onaardige dingen en denkt niet alleen maar aan zichzelf.

Liefde raakt niet verbitterd.

Liefde vergeeft als een ander iets verkeerd heeft gedaan.

Liefde is niet blij met oneerlijke dingen, maar met de waarheid.

Liefde vertelt fouten van andere mensen niet door, denkt altijd het beste van een ander en blijft altijd geduldig.

De liefde schiet nooit tekort en verdwijnt nooit.

Wij vinden het daarnaast belangrijk stil te staan bij de verschillende christelijke feestdagen en beginnen elke dag met een dagopening, waar even stil gestaan wordt bij Bijbelse en maatschappelijke vraagstukken en ontwikkelingen. Daarnaast bieden wij o.a. lessen leefstijl,

godsdienst en maatschappijleer aan, waarbij we de leerlingen uitnodigen in dialoog te gaan over hun eigen visie op de wereld.

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

Activiteit: Initiëren van open gesprekken in de klas

Doel: Docenten stimuleren en begeleiden gesprekken over actuele thema's, waarbij ruimte is voor het verbinden van deze onderwerpen aan levensbeschouwelijke waarden.

Verwacht resultaat: Leerlingen ontwikkelen een breder begrip van maatschappelijke kwesties en leren hoe ze verschillende perspectieven, waaronder levensbeschouwelijke, in hun overwegingen kunnen meenemen.

Activiteit: Inbedden van levensbeschouwelijke waarden in het onderwijs

Doel: Docenten verwerken christelijke waarden, zoals respect, naastenliefde en verantwoordelijkheid, in hun lesstof en koppelen deze aan actuele maatschappelijke vraagstukken zoals klimaatverandering en technologie. Dit is goed toe te passen in lessen leefstijl, godsdienst, maatschappijleer, aardrijkskunde, geschiedenis en helder denken. Integratie bij andere vakken kan als ontwikkelpunt worden gezien.

Verwacht resultaat: Leerlingen krijgen meer inzicht in hoe deze waarden relevant zijn in hun dagelijks leven en bij het nadenken over hedendaagse vraagstukken.

Activiteit: Docenten als rolmodel

Doel: Docenten geven niet alleen in woorden, maar ook in hun handelen het goede voorbeeld door de waarden die besproken worden ook in de praktijk te brengen in hun omgang met leerlingen en elkaar.

Verwacht resultaat: Leerlingen worden geïnspireerd door de voorbeelden van hun docenten en nemen deze waarden zelf makkelijker over, zowel in hun gedrag als in hun gedachten over maatschappelijke vraagstukken.

Belofte: Elke school heeft diverse (vakoverstijgende) projecten die in het teken staan van leren samenleven. Daarnaast heeft elke school een programma 'levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs' gericht op leren samenleven vanuit een open, christelijke blik op de mens en de wereld.

Activiteit: Implementatie van een programma voor levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs

Doel: Het doorontwikkelen van een gestructureerd programma rondom levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs. Dit programma richt zich op het leren samenleven vanuit een open, christelijke visie op de mens en de wereld, waarbij waarden zoals naastenliefde, respect en verantwoordelijkheid centraal staan.

Verwacht resultaat: Leerlingen krijgen een bredere kijk op wat het betekent om als verantwoordelijke burger deel te nemen aan de samenleving, vanuit zowel christelijke waarden als een open houding naar andere levensbeschouwingen. Ze ontwikkelen hierdoor ethisch bewustzijn en betrokkenheid bij maatschappelijke kwesties.

Activiteit: Vakoverstijgende samenwerking tussen docenten

Doel: Docenten van verschillende vakgebieden werken samen aan het ontwerpen en uitvoeren van vakoverstijgende projecten die aansluiten bij het thema 'leren samenleven'. Dit bevordert de integratie van vakken en zorgt ervoor dat leerlingen vanuit verschillende perspectieven naar maatschappelijke vraagstukken kijken.

Verwacht resultaat: Docenten versterken hun samenwerking en leren elkaars vakken beter kennen, wat leidt tot een rijkere leeromgeving voor de leerlingen.

Activiteit: Organiseren van dialoog over religie en cultuur

Doel: Binnen het levensbeschouwelijk burgerschapsprogramma organiseren we dialogen tussen leerlingen, waarin diverse levensbeschouwingen aan bod komen. Dit gebeurt door gastsprekers uit te nodigen of door bezoeken aan religieuze en culturele instellingen te organiseren.

Verwacht resultaat: Leerlingen ontwikkelen respect en begrip voor andere levensbeschouwingen en culturen, wat bijdraagt aan hun vermogen om in een diverse samenleving te functioneren en te communiceren.

Belofte: 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.

Activiteit: Aanbieden van godsdienstlessen in klas 1, 2 en 3

Doel: In de onderbouw geven we al gerichte aandacht aan levensbeschouwelijke thema's door het vak godsdienst aan te bieden. Dit vak helpt leerlingen nadenken over zingeving, ethiek en de rol van religie in hun eigen leven en de samenleving.

Verwacht resultaat: Leerlingen ontwikkelen een basiskennis van christelijke waarden, levensbeschouwing en de ethische vragen die daarbij horen. Dit vormt een fundament voor hun verdere ontwikkeling op het gebied van burgerschap en samenleven.

Activiteit: Maatschappijleer in klas 4

Doel: In klas 4 wordt maatschappijleer aangeboden om leerlingen een breder inzicht te geven in maatschappelijke structuren, politieke systemen en sociale vraagstukken. Hierbij worden zij gestimuleerd om kritisch na te denken over hun rol als burger in de samenleving.

Verwacht resultaat: Leerlingen worden zich bewust van hun verantwoordelijkheden als burgers en ontwikkelen vaardigheden om actief en betrokken deel te nemen aan de samenleving. Ze leren maatschappelijke vraagstukken te benaderen vanuit een ethisch en kritisch perspectief.

Met deze versterking van de bestaande aanpak blijven we leerlingen voorbereiden op hun rol in de samenleving, door hen een solide basis te geven in zowel levensbeschouwing als maatschappelijke vraagstukken.

Pijler 2: Kansrijk onderwijs

Kansrijk onderwijs betekent dat we doen wat nodig is om elke leerling te helpen zich zo goed mogelijk te ontwikkelen en gebruik te maken van zijn of haar talenten.

Voor onze school betekent dit dat wij de leerling centraal stellen en we bieden begeleiding die verder gaat dan alleen de cognitieve prestaties. Bij ons staat de persoonlijke aandacht voor elke leerling voorop, zodat zij zich veilig en ondersteund voelen in hun leerproces. Wij baseren ons bij de overgang van het primair onderwijs (PO) op kansrijke adviezen en we houden rekening met het potentieel van elke leerling.

Bij bevorderingsbeslissingen kijken we niet alleen naar cijfers, maar nemen we ook factoren zoals inzet, motivatie en de haalbaarheid van het vervolg in overweging. Op deze manier zorgen wij ervoor dat leerlingen eerlijke kansen krijgen om hun doelen te bereiken.

Daarnaast bieden wij maatwerk door middel van keuzewerktijdlessen en ondersteuningsuren, waarmee leerlingen de mogelijkheid krijgen om gericht aan specifieke vaardigheden en onderwerpen te werken. Dit helpt hen hun leerproces te personaliseren en versterkt hun verantwoordelijkheid, zelfredzaamheid en autonomie binnen hun schoolloopbaan.

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

Activiteit: Elke leerling heeft een coach voor persoonlijke begeleiding

Doel: Elke leerling wordt al begeleid door een vaste coach die de leerling goed kent en ondersteunt in zowel persoonlijke ontwikkeling als onderwijsgebonden ontwikkeling. Een belangrijk aspect is het doorontwikkelen van de relatie leerling-coach, zodat coaches een veilig en ondersteunend klimaat creëren voor leerlingen.

Verwacht resultaat: De relatie tussen leerling en coach wordt verder versterkt, waardoor leerlingen zich meer gehoord en ondersteund voelen in hun leerproces en persoonlijke groei.

Activiteit: Scholing en intervisie voor coaches

Doel: Bestaande coaches worden regelmatig bijgeschoold en nemen deel aan intervisie om hun coachingsvaardigheden te verdiepen.

Verwacht resultaat: Coaches zijn goed toegerust en blijven zich ontwikkelen, wat leidt tot een nog effectievere begeleiding van leerlingen.

Activiteit: Aanbod voor nieuwe coaches

Doel: Voor nieuwe coaches wordt een trainingsprogramma ontwikkeld, waarin zij worden voorbereid op hun rol als coach. Hierbij ligt de nadruk op effectieve begeleiding, kennis van verschillende leerstijlen en het ondersteunen van leerlingen bij hun keuzevrijheid.

Verwacht resultaat: Nieuwe coaches worden effectief getraind en snel geïntegreerd in het coachingsprogramma, waardoor zij met de juiste vaardigheden hun rol kunnen vervullen. Dit waarborgt de kwaliteit van coaching voor alle leerlingen.

Activiteit: Coaching als vast onderdeel van het lesrooster

Doel: Coaching blijft structureel ingepland binnen het lesrooster, zodat leerlingen op regelmatige basis tijd hebben voor reflectie, begeleiding en het bespreken van hun voortgang en keuzes.

Verwacht resultaat: Leerlingen krijgen gerichte begeleiding binnen een vaste structuur, waardoor ze beter in staat zijn om hun leerproces en persoonlijke ontwikkeling te sturen.

Door deze aanpak zorgen we ervoor dat elke leerling de juiste begeleiding krijgt van een coach die goed is voorbereid door middel van scholing en intervisie. Coaching is al een onderdeel van het huidige systeem, maar met deze stappen wordt het verder verbeterd en gericht op meer keuzevrijheid en eigenaarschap van de leerling.

Belofte: 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.

Activiteit: Toetspraktijk gericht op feedback en ontwikkeling

Doel: We ontwikkelen een toetspraktijk waarbij de nadruk ligt op het geven van gerichte feedback, met als doel het leerproces en de ontwikkeling van de leerling te ondersteunen in plaats van enkel kennis te meten. Formatief evalueren en formatief handelen zijn hierbij belangrijk uitgangspunten

Verwacht resultaat: Leerlingen ontvangen regelmatige feedback over hun voortgang, waardoor ze inzicht krijgen in hun sterke punten en ontwikkelingsgebieden. Hierdoor worden ze gestimuleerd om hun eigen leerproces actief te sturen en verbeteringen aan te brengen zonder de druk van summatieve beoordelingen.

Activiteit: Formatief evalueren en formatief handelen

Doel: Formatief evalueren wordt meer onderdeel van het onderwijs, waarbij toetsen en opdrachten worden ingezet om te monitoren hoe goed leerlingen de leerstof begrijpen en waar ze ondersteuning nodig hebben. Leraren gebruiken deze informatie om formatief te handelen, dat wil zeggen, om hun lesstof aan te passen aan de leerbehoeften van de leerlingen.

Verwacht resultaat: Docenten kunnen het onderwijs beter afstemmen op de leerbehoeften van leerlingen, wat leidt tot een meer gepersonaliseerde en effectieve leerervaring. Leerlingen krijgen voortdurend kansen om te leren en zich te verbeteren, zonder dat elke toets meteen een summatieve beoordeling is.

Activiteit: Onderzoeken verdere verlaging van de toetsdruk

Doel: Door te onderzoeken of de toetsdruk verder te verlaagd kan worden via de bestaande PTA's (Programma's van Toetsing en Afsluiting) en PTD's (Programma's van Toetsing en Doorstroom) met restricties op het aantal toetsen, wordt de belasting voor leerlingen verminderd. De leerlingenraad en het personeel wordt actief betrokken bij het vormgeven van dit onderzoek.

Verwacht resultaat: De toetsdruk neemt af, wat kan leiden tot minder stress en betere leerresultaten bij de leerlingen. De betrokkenheid van leerlingen in dit proces zorgt ervoor dat hun stem wordt gehoord en hun welzijn centraal staat bij het maken van toetsgerelateerde beslissingen.

Met deze aanpak zorgen we ervoor dat de toetspraktijk van CSG Liudger Waskemeer niet alleen de kennis van leerlingen meet, maar hen ook helpt in hun leerproces en persoonlijke ontwikkeling. Door de toetsdruk laag te houden en formatieve evaluatie meer gemeengoed te maken, creëren we een leeromgeving waarin feedback en groei voorop staan.

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

Activiteit: Deelname aan gemeentelijke overleggen

Doel: Het versterken van de samenwerkingsverbanden met lokale overheden (gemeente Ooststellingwerf, veiligheidswerkgroep, LEJA, Samenwerkingsverband, Gezonde School) om de onderwijsprogrammering af te stemmen op regionale ontwikkelingen en behoeften.

Verwacht resultaat: Versterkte relaties met de regio, een verbeterd netwerk en praktische input voor het onderwijsaanbod.

Activiteit: Aansluiten bij grote onderwijsinitiatieven zoals Techkwadraat

Doel: Het integreren van technische en innovatieve vaardigheden in het onderwijs door samenwerking met andere VO- en PO-scholen. Dit richt zich specifiek op de ontwikkeling van techniekprogramma's binnen havo- en vwo-niveaus.

Verwacht resultaat: Een breder en praktijkgerichter onderwijsaanbod, waarbij leerlingen toegang krijgen tot moderne technologie en kennis.

Versterken van samenwerking met MBO-instellingen en bedrijven voor PGP's

Doel: Het verder consolideren van praktijkgebonden programma's (PGP's) door intensieve samenwerking met MBO-instellingen en lokale bedrijven. Dit houdt in dat leerlingen relevante praktijkervaring opdoen en kunnen profiteren van doorlopende leerlijnen die bijdragen aan een soepele overgang naar het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt.

Verwacht resultaat: Een verbeterde leerervaring voor leerlingen waarbij zij betrokken zijn bij projecten die aansluiten bij actuele werkpraktijken en de behoeften van de regio. Dit zal leiden tot een beter inzicht in hun toekomstige mogelijkheden en een hogere mate van praktijkgericht leren. Daarnaast wordt de binding met de regio versterkt, wat bijdraagt aan duurzame samenwerkingen en meer kansen voor zowel de leerlingen als de partnerorganisaties.

Activiteit: Samenwerking met basisscholen verstevigen

Doel: Het realiseren van een goede samenwerking en een soepele overgang tussen PO en VO, met aandacht voor gezamenlijke projecten zoals TechKwadraat.

Verwacht resultaat: Een meer vloeiende overgang van primair naar voortgezet onderwijs en versterkte samenwerkingsrelaties tussen de scholen van de Tjongerwerven en CSG Liudger Waskemeer

Belofte: elke school van Fierder biedt intensief en bij de leerling passend taalonderwijs.**Activiteit: Projecten voor meertaligheid met verschillende vakken**

Doel: Initiëren van samenwerkingsprojecten waarbij taalvakken zoals Nederlands, Engels, Frans, Duits en Fries samen met andere vakken (bijvoorbeeld geschiedenis, aardrijkskunde en kckv) de meertaligheid van leerlingen versterken en integreren in het curriculum.

Verwacht resultaat: Leerlingen ontwikkelen een breder perspectief op taalgebruik door het toepassen van verschillende talen binnen verschillende vakcontexten. Dit bevordert niet alleen hun taalvaardigheid en begrip, maar ook hun culturele bewustzijn en kritisch denkvermogen.

Activiteit: Integratie van taalontwikkeling in niet-taalvakken

Doel: Bevorderen van een aanpak waarbij taalontwikkeling wordt gestimuleerd binnen andere vakken dan de taalvakken vakken zoals biologie, wiskunde, geschiedenis, T&T, aardrijkskunde etc., met docenten die taalstrategieën in hun lessen opnemen en samenwerken met taalvakken om taalontwikkeling als gemeenschappelijk doel te realiseren. Motto: Elke docent is een taaldocent. Deze activiteit is ook terug te vinden in het taalbeleidsplan.

Verwacht resultaat: Een verbeterde taalvaardigheid onder leerlingen doordat zij taal toepassen en versterken in verschillende leercontexten. Dit draagt bij aan een samenhangende leerervaring die niet alleen hun prestaties in taalvakken, maar ook in andere vakgebieden ten goede komt.

Activiteit: Updaten van het taalbeleidsplan naar de huidige maatstaven (van SLO)

Doel: Het bestaande taalbeleidsplan evalueren om het aan te passen aan de actuele onderwijsrichtlijnen en -ontwikkelingen, waarbij alle aspecten van taalonderwijs aan bod komen, zoals leesvaardigheid, schrijfvaardigheid, meertaligheid en vakoverschrijdende taalondersteuning. Hierbij zijn de nieuwe ontwikkelde leerdoelen geïnitieerd vanuit het SLO een belangrijk aangrijpingspunt.

Verwacht resultaat: Een geactualiseerd taalbeleidsplan dat een samenhangend kader biedt voor taalonderwijs op alle niveaus. Dit plan omvat richtlijnen voor het stimuleren van leesplezier en begrijpend lezen, het bevorderen van meertaligheid en het integreren van taaldidactiek binnen alle vakken.

Belofte: 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.

Activiteit: Scholing in digitale vaardigheden voor docenten

Doel: Alle docenten blijven zich ontwikkelen op het gebied van digitale vaardigheden, ondersteund door het Innovatielab van CSG Liudger. Hier krijgen docenten trainingen om technologie in hun lespraktijk te integreren. Er wordt gestreefd naar een minimale basisvaardigheid voor elke docent, zodat iedereen digitaal vaardig genoeg is om effectief onderwijs te geven en gebruik te maken van digitale middelen.

Verwacht resultaat: Docenten bereiken een basisniveau in digitale vaardigheden, wat essentieel is voor het gebruik van technologie in hun lessen. Daarnaast ontwikkelen zij zich verder om up-to-date te blijven met nieuwe technologische ontwikkelingen. Dit zorgt voor een breed gedragen digitale geletterdheid onder alle docenten.

Activiteit: Ondersteuning door de ICT-commissie

Doel: De ICT-commissie op elke locatie blijft docenten ondersteunen en biedt gerichte trainingen en hulp bij technische vraagstukken. Dit draagt bij aan de verdere ontwikkeling van hun digitale vaardigheden en biedt maatwerkondersteuning waar nodig.

Verwacht resultaat: Alle docenten hebben toegang tot een laagdrempelige bron van ondersteuning en scholing, waardoor zij zich gesteund voelen in het gebruik van ICT. Dit vergroot het vertrouwen en de bekwaamheid van docenten in het toepassen van technologie in hun dagelijkse onderwijspraktijk.

Activiteit: Evaluatie en (eventuele) aanpassing van het programma Mediawijsheid

Doel: Het bestaande programma Mediawijsheid voor leerlingen wordt geëvalueerd en waar nodig aangepast om zo goed mogelijk aan te sluiten op de huidige ontwikkelingen. Hierbij wordt rekening gehouden met onderwerpen zoals de invloed van sociale media, digitale privacy en de ethische aspecten van technologiegebruik.

Verwacht resultaat: Leerlingen ontwikkelen een beter begrip van mediawijsheid en digitale ethiek, waardoor ze bewust en verantwoord omgaan met technologie in hun dagelijks leven en toekomstige beroep.

Activiteit: Evaluatie en verbetering van lessen Digit (digitale vaardigheden)

Doel: De opbouw en inhoud van de lessen Digit, waarin leerlingen digitale vaardigheden aanleren, worden geëvalueerd en waar nodig aangepast. Er wordt gekeken naar nieuwe thema's zoals kunstmatige intelligentie en programmeren om leerlingen beter voor te bereiden op de toekomst.

Verwacht resultaat: Leerlingen verkrijgen een solide basis in digitale vaardigheden, ook ter ondersteuning van de studievoordigheden en leren om kritisch en creatief om te gaan met technologie. Dit vergroot hun zelfstandigheid en voorbereidheid op een steeds digitaler wordende samenleving.

Activiteit: Aandacht voor ICT, kunstmatige intelligentie en mediawijsheid

Doel: Deze thema's krijgen een plaats in het curriculum door vakoverstijgende projecten en specifieke lessen die inspelen op technologische ontwikkelingen zoals kunstmatige intelligentie en digitale ethiek.

Verwacht resultaat: Leerlingen krijgen inzicht in de rol van technologie in de samenleving en worden voorbereid op de uitdagingen en kansen die ICT en kunstmatige intelligentie bieden. Ze leren reflecteren op de ethische, sociale en economische impact van deze technologieën.

Met deze aanpak zorgen we voor een structurele en integrale benadering van digitale geletterdheid en mediawijsheid, waarbij zowel docenten als leerlingen voldoende worden ondersteund en voorbereid op de digitale toekomst.

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

Activiteit: Inzet van financiële ondersteuning en fondsen

Doel: Er wordt onderzocht welke verschillende financiële regelingen en fondsen er beschikbaar zijn om ervoor te zorgen dat de kosten van activiteiten gedekt worden voor gezinnen die dit nodig hebben. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren via een solidariteitsfonds, (Erasmus)subsidies, of samenwerking met externe partners en stichtingen die financiële ondersteuning bieden aan gezinnen.

Verwacht resultaat: Leerlingen uit gezinnen met beperkte financiële middelen kunnen zonder enige drempel meedoen aan alle schoolactiviteiten, dankzij een effectief systeem van financiële ondersteuning. Hierdoor ervaren zij geen nadelige effecten op hun sociale of educatieve ontwikkeling.

Activiteit: Open communicatie rond financiële regelingen

Doel: Ouders en verzorgers worden duidelijk geïnformeerd over de mogelijkheden voor financiële ondersteuning, en de aanvraag hiervan gebeurt op een vertrouwelijke en laagdrempelige manier. De school zorgt ervoor dat de communicatie over deze regelingen transparant is, zodat geen enkele ouder zich terughoudend voelt om hulp te vragen.

Verwacht resultaat: Ouders en verzorgers weten precies waar ze terecht kunnen voor ondersteuning en voelen zich comfortabel om hulp te vragen, zodat leerlingen kunnen meedoen zonder zich zorgen te maken over kosten.

Activiteit: Samenwerking met ouders en leerlingenraad

Doel: In nauwe samenwerking met de ouderklankbordgroep, leerlingenraad en andere betrokken partijen wordt er besproken hoe de financiële toegankelijkheid van activiteiten verbeterd kan worden. Dit kan leiden tot het vinden van creatieve oplossingen om kosten te verminderen of fondsen te werven voor gezamenlijke activiteiten.

Verwacht resultaat: Ouders en leerlingen voelen zich gehoord en betrokken bij de beslissingen rondom schoolactiviteiten. Dit vergroot het draagvlak voor de maatregelen die worden genomen en versterkt de gemeenschap binnen de school.

Belofte: Elke leerling krijgt de begeleiding die hij/zij nodig heeft om optimaal te kunnen presteren

Binnen onze school is het doel van leerlingbegeleiding om elke leerling te ondersteunen bij het realiseren van zijn of haar potentieel. De coach speelt hierin een sleutelrol, naast de vakdocenten en ondersteuning (leerlingbegeleider en ondersteuningscoördinator), die samen zorgdragen voor de begeleiding van elke leerling. Hierbij vinden we de samenwerking tussen ouders, school en leerling (o.a. COL) erg belangrijk. Deze driehoek vormt de basis voor een gezamenlijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid bij de leerontwikkeling van de leerling. Naast deze driehoek is vanuit de ondersteuning de mogelijkheid externe partijen vanuit het OT aan te laten haken om de leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte optimaal te kunnen begeleiden.

Activiteit: Driehoek Ouders-School-Leerling vormgegeven door o.a. COL-gesprekken

Doel: Het versterken van de samenwerking tussen ouders, school en leerling door het blijven organiseren van COL-gesprekken (Coach-Ouder-Leerling). Tijdens deze gesprekken bespreekt de leerling zijn of haar doelen met de coach en ouders, waardoor een gezamenlijk beeld ontstaat van de begeleiding die nodig is.

Verwacht resultaat: De COL-gesprekken zorgen voor een open communicatie en een gedeeld begrip van de doelen en uitdagingen van de leerling. Dit vergroot de motivatie en het verantwoordelijkheidsgevoel van de leerling en bevordert een constructieve samenwerking.

Activiteit: Leerlingbegeleiding door de leerlingbegeleider

Doel: De leerlingbegeleider ondersteunt leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte bij uitdagingen in hun leerproces, zoals faalangst, motivatieproblemen of studievaardigheden. Dit maakt het voor leerlingen mogelijk om zich zowel cognitief als sociaal-emotioneel verder te ontwikkelen. Er wordt planmatig gewerkt en de opzet van leerlingbegeleiding wordt vastgelegd in een protocol leerlingbegeleiding. Deze actie is ook terug te vinden in het activiteitenplan basisvaardigheden.

Verwacht resultaat: Leerlingen ontvangen ondersteuning bij hun persoonlijke ontwikkeling, wat hen helpt obstakels te overwinnen, zich te richten op hun welzijn, en zo bijdraagt aan betere leerprestaties.

Onze aanpak van leerlingbegeleiding is erop gericht om leerlingen te voorzien van een passende ondersteuning, waarin de ondersteuningscoördinator, leerlingbegeleider, coaches, leerlingcoördinator en ouders allemaal een rol spelen.

Pijler 3: Lerend leiderschap

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

Voor onze school betekent dit dat wij in alle opzichten een lerende organisatie willen zijn. We willen zorgdragen voor een cultuur waar ontwikkeld en geleerd mag worden, waar fouten mogen worden gemaakt en waar vanuit betrokkenheid eigenaarschap ontstaat bij leerlingen én collega's. Belangrijke aspecten om samen te kunnen leren zijn gezamenlijkheid/betrokkenheid, werken vanuit vertrouwen en de mogelijkheden zien en zoeken om te kunnen ontwikkelen.

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

Activiteit: Faciliteren van gesprekken over het onderwijsproces

Doel: Het regelmatig organiseren van geplande momenten voor medewerkers om samen te komen en met elkaar te praten over hun onderwijspraktijk, leerlingenresultaten en onderwijsmethoden.

Verwacht resultaat: Door tijd en ruimte te creëren voor gesprekken over het onderwijsproces worden onderwijsmethoden beter afgestemd op de behoeften van de leerlingen. Dit versterkt de collegiale samenwerking en zorgt voor een gedeelde visie op onderwijsverbetering.

Activiteit: Professionalisering door intervisie en scholing

Doel: Interne en externe scholingstrajecten en intervisiemomenten organiseren, waarbij docenten reflecteren op elkaars werk en van elkaar leren.

Verwacht resultaat: Een schoolcultuur waarin voortdurende professionalisering centraal staat en waarbinnen medewerkers elkaar ondersteunen en stimuleren om het beste uit zichzelf te halen.

Activiteit: Implementatie van effectieve communicatiestructuren

Doel: Zorgdragen voor een eenduidige, heldere en effectieve communicatie binnen de school die lerend leiderschap ondersteunt. Dit houdt in dat de directie en medewerkers gebruikmaken van vaste overlegstructuren en communicatiekanalen om informatie te delen en transparantie te waarborgen.

Verwacht resultaat: Een cultuur waarin de communicatie consistent is, waardoor medewerkers duidelijkheid ervaren over doelen, verwachtingen en processen. Dit versterkt vertrouwen, stimuleert gezamenlijke verantwoordelijkheid en zorgt ervoor dat iedereen op de hoogte blijft van de voortgang van de onderwijsactiviteiten en verbeter/ontwikkelprojecten. Deze structuur bevordert daarnaast de betrokkenheid en motivatie van alle medewerkers om actief bij te dragen aan de professionele cultuur.

Door het faciliteren van gesprekken over het onderwijsproces en het stimuleren van een feedback- en borgingscultuur dragen medewerkers actief bij aan de kwaliteitsverbetering binnen de school. Deze gezamenlijke inspanningen versterken de professionele cultuur, bevorderen de ontwikkeling van medewerkers en resulteren in betere leerresultaten voor leerlingen.

Belofte: 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.

Activiteit: Onderlinge sparring- en overlegmomenten organiseren en faciliteren

Doel: Faciliteren van regelmatig overleg waarin medewerkers hun initiatieven, acties en successen delen en verantwoorden.

Verwacht resultaat: Een open cultuur van samenwerking en uitwisseling van ideeën, waardoor het team meer betrokken is bij elkaars werk en gezamenlijk de koers van de school verstevigt.

Activiteit: Feedback op persoonlijk leiderschap integreren in de gesprekkencyclus

Doel: De gesprekkencyclus gebruiken om de persoonlijke en professionele leiderschapsontwikkeling van medewerkers te monitoren en aan te moedigen.

Verwacht resultaat: Medewerkers voelen zich meer verantwoordelijk voor hun professionele groei en worden aangemoedigd om proactief kansen te signaleren en te benutten, wat bijdraagt aan een sterke, professionele organisatie.

Door het stimuleren van persoonlijk leiderschap binnen een kader van vertrouwen en samenwerking, ontstaat een werkomgeving waarin medewerkers actief kansen benutten en zich verantwoordelijk voelen voor hun bijdragen aan de voortdurende ontwikkeling van het onderwijs en de schoolcultuur.

Belofte: Elke leidinggevende bij Fierder is een voorbeeld in het handelen vanuit de uitgangspunten: eigenaarschap bij teams en gezamenlijke 'Fierderbrede' verantwoordelijkheid voor het onderwijs en de organisatie daarvan.

Activiteit: Actief voorbeeldgedrag in verantwoordelijkheid tonen

Doel: De directie Waskemeer geeft actief het goede voorbeeld door verantwoordelijkheid te nemen voor teamdoelen en deze te verbinden met bredere school/stichtingsdoelstellingen.

Verwacht resultaat: Het team zien de directie als rolmodel, waardoor een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid ontstaat en teamleden zich gestimuleerd voelen om bij te dragen aan de collectieve doelen van de school.

Activiteit: Ondersteuning en ruimte geven aan teaminitiatieven

Doel: De directie creëert ruimte voor teamleden om zelf initiatieven te nemen en voorziet hen van de benodigde ondersteuning en begeleiding.

Verwacht resultaat: Teamleden voelen zich empowered en verantwoordelijk voor het succesvol uitvoeren van hun eigen initiatieven, wat eigenaarschap en vertrouwen binnen de school bevordert.

Activiteit: Faciliteren van samenwerking en uitwisseling in het team

Doel: De directie organiseert periodieke momenten (in de teamvergaderingen) waarop het team ervaringen en best practices kan delen, om samen te werken aan de gezamenlijke schooldoelstellingen.

Verwacht resultaat: Het team raakt meer verbonden, kennisdeling neemt toe, en er ontstaat een cultuur waarin samenwerking en gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal staan (groepscohesie).

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

Activiteit: Opstellen van een persoonlijk professionaliseringsplan

Doel: Medewerkers worden gestimuleerd om hun ontwikkelbehoeften in kaart te brengen en concrete leerdoelen te formuleren die aansluiten bij zowel hun professionele ambities als de onderwijsdoelen van de school.

Verwacht resultaat: Elk teamlid heeft een duidelijk professionaliseringsplan dat afgestemd is met de leidinggevende, waardoor scholingsinspanningen gericht en transparant zijn.

Activiteit: Integratie verantwoording van ontwikkel/professionaliseringskeuzes in de gesprekkencyclus

Doel: Door middel van de gesprekkencyclus reflecteren medewerkers op hun professionaliseringstraject, bespreken de voortgang en beargumenteren de gemaakte keuzes..

Verwacht resultaat: De verantwoording van ontwikkeluren bevordert transparantie en zorgt ervoor dat zowel individuele als teamdoelen worden versterkt, met een hoge betrokkenheid bij de professionele groei.

Belofte: 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.

Activiteit: Uitwisseling tussen Fierder-scholen

Doel: Stimuleren van een open cultuur van kennisdeling en samenwerking door collega's van verschillende Fierder-scholen uit te nodigen om lessen bij elkaar te observeren en ideeën uit te wisselen. Dit wordt gedaan om goede praktijken en innovatieve benaderingen over te nemen en te implementeren in de eigen onderwijssituatie.

Verwacht resultaat: Door 'bij elkaar in de keuken kijken' ontstaat een verbeterde samenwerking en kennisuitwisseling tussen de scholen binnen Fierder, wat leidt tot kwalitatieve verbeteringen in het onderwijsaanbod en didactische aanpakken.

Activiteit: Samenwerking met basisscholen en bedrijven

Doel: Initiëren van gezamenlijke lesactiviteiten en projectgerichte samenwerkingen met basisscholen (o.a. de Tjongerwerven) om een doorlopende leerlijn te waarborgen en de overgang naar het voortgezet onderwijs te vergemakkelijken. Daarnaast werken aan praktijkgerichte programma's in samenwerking met lokale bedrijven om leerlingen praktijkervaring te bieden en het onderwijs beter aan te laten sluiten bij de beroepspraktijk.

Verwacht resultaat: Leerlingen worden voorbereid op hun toekomstige loopbaan en krijgen realistische praktijkinzichten en -opdrachten. Dit leidt tot een beter begrip van maatschappelijke en

arbeidsmarktgerichte eisen. Daarnaast versterkt het de relatie tussen de school en externe partners, waardoor het onderwijs dynamischer, meer relevant en meer betekenisvol wordt.

Belofte: 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.

Activiteit: Collegiale consultatie met observatiesystematiek DOT

Doel: Faciliteren van een structuur voor lesbezoeken waarbij de observatiesystematiek van de Didactische ObservatieTool (DOT) wordt gebruikt om collega's op een gestructureerde manier te observeren. Door deze systematiek kan feedback doelgericht worden gegeven, waardoor medewerkers concrete en adviezen ontvangen over hun didactisch handelen en klassenmanagement.

Verwacht resultaat: Verhoogd inzicht in individuele sterke punten en ontwikkelpunten bij het lesgeven, wat medewerkers helpt hun onderwijspraktijk te optimaliseren.

Activiteit 2: Intervisiegesprekken en actief feedback ophalen

Doel: Organiseren van intervisiegesprekken waarbij teamleden reflecteren op elkaars feedback en casussen vanuit de eigen lessen bespreken. Dit geeft ruimte om ervaringen, methodieken en strategieën te delen en stimuleert het zelf initiëren van feedbackvragen naar collega's en de leidinggevende.

Verwacht resultaat: Een verbeterde leercultuur waarin medewerkers actief hun professionele ontwikkeling bevorderen door reflectie en feedback. Door regelmatige intervisie komen praktijkgerichte inzichten naar voren die bij teamleden een groter bewustzijn creëren over eigen en gezamenlijk functioneren in het onderwijsproces.

3.2 Eigen ambities en doelen (optioneel)

Belofte:.....

Beschrijf wat je gaat doen om deze belofte waar te maken (activiteit, doel, beoogd resultaat):

Belofte:.....

Beschrijf wat je gaat doen om deze belofte waar te maken (activiteit, doel, beoogd resultaat):

Belofte:.....

Beschrijf wat je gaat doen om deze belofte waar te maken (activiteit, doel, beoogd resultaat):

3.3 Passend onderwijs & schoolveiligheid

Belofte: Op CSG Liudger Waskemeer worden alle leerlingen gezien en krijgt elke leerling begeleiding op maat.

CSG Liudger Waskemeer heeft passend en kansrijk onderwijs hoog in het vaandel staan. De schoolpopulatie van CSG Liudger Waskemeer is een schoolpopulatie op de niveaus kader tot en met vwo. CSG Liudger Waskemeer heeft een relatief hoog aantal leerlingen met een ondersteuningsbehoefte. Er lijkt een causaal verband te zijn tussen de kleinschaligheid van de school en de aandacht voor goede begeleiding en deze leerlingpopulatie. Er wordt ingezet op goede begeleiding. Elke leerling heeft een coach en daarnaast is er een ondersteuningscoördinator, leerlingbegeleider en orthopedagoog in dienst. Ook is er een aanbod in taalvaardigheidsreductie en sociale vaardigheidstraining. Ook deze expertise is intern belegd. CSG Liudger maakt gebruik van het School OndersteuningsProfiel. Hierin staat uitgewerkt welke typen ondersteuning mogelijk zijn en welke begeleiding CSG Liudger Waskemeer biedt.

Activiteit: Op CSG Liudger Waskemeer is een pestprotocol. Dit protocol is van 2020. In 2025 zal er een update geschreven worden. Het schoolveiligheidsplan is in 2024 in ontwikkeling. Er is een schoolveiligheidsplan van CSG Liudger, gedateerd uit 2020. Dit plan zal geharmoniseerd worden op Fierderniveau.

Doel: Voldoen aan wet- en regelgeving en daarnaast protocollen opgesteld hebben die passen bij de huidige maatschappelijke ontwikkelingen en behoeften.

Verwacht resultaat: Goed gedocumenteerde protocollen, die naleving krijgen in de (onderwijs)praktijk.

3.4 Basisvaardigheden

In juni 2024 hebben we de subsidie basisvaardigheden toegekend gekregen. Als school zien we de waarde van een stevige basis op het gebied van taal, rekenen, (levensbeschouwelijk) burgerschapsonderwijs en digitale geletterdheid. We hebben in het verleden al ingezet op deze basisvaardigheden. Tegelijkertijd helpt deze impuls om de komende jaren een nog stevigere basis te creëren.

Belofte: Op CSG Liudger Waskemeer staan de basisvaardigheden als een huis. Elke leerling krijgt de juiste begeleiding om volop te kunnen ontwikkelen op de basisvaardigheden taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid

In het activiteitenplan basisvaardigheden staan alle activiteiten, doelen en beoogd resultaat vermeld: [Format activiteitenplan verbetering basisvaardigheden opzet Waskemeer versie 08102024.pdf](#)

4. Stelsel van kwaliteitszorg

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 op bestuurlijk niveau 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 vinden het van groot belang om ons voortdurend af te vragen: doen we de juiste dingen voor onze leerlingen en doen we deze goed?

Wij 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 – zoals eerder in dit schoolplan beschreven – een vertaling van alle input die is voortgekomen uit de dialoog met medewerkers, leerlingen, ouders, verzorgers en samenwerkingspartners in onze omgeving. Het doorlopen proces heeft bijgedragen aan het creëren van draagvlak en het realiseren van een gedeelde en doorleefde visie. Vanuit de pijler 'lerend

leiderschap' doen wij een tweetal beloften die expliciet bijdragen aan een werkend kwaliteitszorgstelsel:

Elke medewerker en elk team draagt actief bij aan een professionele (school)cultuur en een werkend stelsel van kwaliteitszorg.

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

Elke Fierder-school heeft het Koersplan geconcretiseerd in een 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 en zorgen we ervoor dat we pro-actief 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.

Kwaliteitszorg omschrijven we als de wijze waarop we de kwaliteit van ons onderwijs bepalen, bewaken, borgen, verbeteren en verantwoorden. Dit doen we in een sterke kwaliteitscultuur, waarin

alle medewerkers, van conciërge tot schoolleider, 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. Daarnaast reageren we ook op actuele ontwikkelingen en zich voordoende knelpunten. Tegelijkertijd erkennen we dat een kwaliteitscultuur ook heel erg gaat 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.

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 wij ons stelsel van kwaliteitszorg hebben ingericht en uitvoeren. Daarom richten wij een programma in zodat wij 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.

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

Onze strategische doelen zijn:

We verbeteren de kwaliteitszorg; we ontwikkelen en implementeren een samenhangend kwaliteitszorgstelsel dat alle niveaus van de organisatie omvat;

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:

We ontwikkelen en implementeren instrumenten en processen om de voortgang en impact van kwaliteitsverbeteringen te monitoren;

We richten een systematische aanpak voor (data)analyses en (zelf)evaluaties in op basis van het inspectiekader en onze eigen ambities;

We verbeteren de interne communicatie 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;

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.

Invulling geven aan kwaliteitszorg op CSG Liudger Waskemeer.

Per januari 2025 wordt (Fierderbrede afspraak) een kwaliteitszorgcoördinator benoemd. (0,1FTE)

In deze taak draagt hij/zij zorg voor de volgende aspecten: Zoals het nu lijkt krijgt de coördinator de volgende verantwoordelijkheden: De coördinator:

- monitort en analyseert kwaliteitsgegevens; werkt met SOMtoday, groepsrapportages Wolf, CumLaude, Vensters voor Verantwoording, Scholen op de kaart, onderwijsresultatenmodel inspectie;
- verzamelt data voor secties en teams ten behoeve van analyses;
- signaleert knelpunten, analyseert en interpreteert kwaliteitsgegevens en geeft bevindingen terug aan secties, onderwijsteams en schoolleiding;
- ondersteunt teams en secties bij de analyse van data en voert hierover gesprekken;
- stimuleert het kwaliteitsdenken van medewerkers en motiveert medewerkers om te werken aan kwaliteit;
- coördineert processen op het gebied van kwaliteitszorg en volgt hierbij de kwaliteitskalender;
- onderhoudt en ontwikkelt de kwaliteitskalender;
- gebruikt analyse instrumenten en formats en past deze waar nodig is aan;
- stelt procedures en procesbeschrijvingen op;
- draagt zorg voor documentatie en kwaliteitsborging.

Algemeen:

De coördinator:

- voert schoolbrede onderzoeken en analyses (op verzoek van de schoolleiding) uit;
- ondersteunt bij de ontwikkeling van beleid;
- adviseert de schoolleiding gevraagd en ongevraagd over verbeteringen n.a.v. analyses en/of onderzoek;
- rapporteert aan de schoolleiding over onderwijsontwikkeling en -kwaliteit;
- stimuleert het werken volgens pdca-cyclus;
- werkt evidence informed (onderzoeksmatig).

Kennis en vaardigheden:

De coördinator:

- kan werken vanuit de missie, visie en doelstellingen van de school;
- is vaardig in het adviseren van docenten en schoolleiding;
- is vaardig in het presenteren voor groepen;
- heeft een analytisch denkvermogen;
- kan planmatig en gestructureerd werken;
- is omgevingsbewust;
- beschikt over goede communicatieve vaardigheden.

Naast deze taken participeert de kwaliteitszorgcoördinator ook in het netwerk van kwaliteitszorgcoördinatoren binnen Fierder-onderwijs, om kennis te delen en inspiratie op te doen.

SKM

Binnen Fierder Onderwijs wordt ook middels een SKM-systematiek gewerkt aan kwaliteitszorg. De directie beschrijft middels zelfevaluatie hoe gescoord wordt op de aspecten van het inspectiekader. Daarnaast wordt middels voortgangsrapportages de voortgang op verschillende kwaliteitscriteria gemonitord. Tevens wordt gebruik gemaakt van een lesobservatiesystematiek (DOT), om het

pedagogisch didactisch handelen in de les te monitoren. Op CSG Liudger Waskemeer wordt Cumlaude gebruikt om de resultaten op docent en leerjaarniveau te monitoren en biedt inzicht om bij te kunnen sturen. Daarnaast worden de gegevens van Vensters gebruikt om te inventariseren wat de kwaliteit van onderwijs is. Al deze gegevens worden in samenspraak met de kwaliteitszorgcoördinator geanalyseerd en waar nodig worden interventies gedaan.

Ononderbroken ontwikkelproces

CSG Liudger Waskemeer zet in op coaching en deze coaching zorgt er voor dat het onderwijs is afgestemd op de voortgang in ontwikkeling van leerlingen. Leerlingen stellen samen met de coach school- persoonlijke en KWT-doelen op. De coaches monitoren het proces en beschrijven de voortgang van ontwikkeling in een groeidocument.

Doorlopende leerlijn

CSG Liudger Waskemeer heeft een samenwerkingsovereenkomst met de Tjongerwerven. In deze samenwerking wordt onderzocht waar kansen en knulpunten liggen op het gebied van de doorlopende leerlijn. Deze samenwerking mag in de komende jaren meer body krijgen. Tevens worden POVO-bijeenkomsten georganiseerd waarin CSG Liudger Waskemeer de basisscholen op de hoogte stelt van de methodieken en werkwijzen van de school. Om zorg te dragen voor een goede overdracht wordt er een warme overdracht georganiseerd, waarbij alle basisscholen worden bezocht en elke nieuwe leerling wordt besproken, om zodoende een goed beeld te krijgen van de behoeften van de leerlingen. Wij willen toewerken naar een betere doorstroom Havo/vwo bovenbouw. De PTD's zijn al afgestemd op de eindtermen van de bovenbouw. Een volgende stap is een inhoudelijke samenwerking met de Raai in Drachten.

5. Personeelsbeleid

Waarom dit thema?

Voor het waarmaken van onze visie, kernwaarden en beloftes in het Koersplan Samen Fierder en in dit schoolplan is goed personeelsbeleid van groot belang. Gemotiveerde en goed gekwalificeerde medewerkers zijn essentieel voor goed onderwijs en een gedegen onderwijsondersteuning. De regionale context zorgt hierin voor 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.

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 en dat elke medewerker in staat is de levensbeschouwelijke dimensie in te brengen. We beloven 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 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.

Een kapstok voor ons HR-beleid

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

Strategische planning Onder andere: Strategische personeels-planning, 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

Mede vanwege de fusie van de drie voormalige scholengemeenschappen is het personeelsbeleid nu nog vooral gericht op het harmoniseren en vindbaar maken van diverse onderdelen in de vensters. We werken toe naar samenhangend beleid, heldere afspraken en efficiënte werkprocessen. Met spoed en tegelijkertijd in alle zorgvuldigheid worden stappen gezet richting een professionele HR-organisatie. Ook wordt gewerkt aan een herziening van het functiemixbeleid en de gesprekkencyclus.

We werken inmiddels actief samen met partnerscholen in de Onderwijsregio VO Friesland en Noord-Flevoland aan strategische personeelsplanning en werving van onderwijsprofessionals. Streven is dat er in 2025 een gedegen onderwijsarbeidsmarktanalyse is voor alle Fierderscholen 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.

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 leidinggevend samenwerken (bijvoorbeeld MT per school, directeurenteam, teamleidersoverleg, college van bestuur, raad van toezicht). Hiertoe wordt sinds 2024 jaarlijks een overzicht gemaakt. Aan de hand van dit overzicht kan de selectiecommissie bij een vacature voor leidinggevende een onderbouwde keuze maken voor een man of vrouw bij gelijke geschiktheid van kandidaten.

In de eerste helft van 2025 zal een nieuw professioneel statuut worden 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.

Personeelsbeleid op CSG Liudger Waskemeer

Sterkten en zwakten personeelsbeleid

De kracht in het personeelsbeleid zit hem in weinig verloop. Collega's blijven relatief lang bij CSG Liudger Waskemeer. Dit zorgt voor stabiliteit en eenduidig handelen binnen de school. De valkuil die daar tegenover staat is een relatief kleine flexibele schil. Vanwege het feit dat CSG Liudger

Waskemeer een kleine school is en fluctuaties in leerlingenaantallen zorgen voor meer of minder formatieve ruimte, vinden tijdelijke uitbreidingen vaak plaats bij collega's met een vaste aanstelling. De ketenregeling is daarbij een bedreiging, omdat na enkele tijdelijke uitbreidingen de collega deze aanstelling voor onbetaalde tijd dient te krijgen. Hierdoor kan de flexibele schil nog kleiner worden. Aangezien het slechts om zeer kleine uitbreidingen gaat (tussen de 0,05 en 0,2FTE) is het niet haalbaar hiervoor extern te werven. Het frequent verzuim is in 2024 een aandachtspunt.

Bevoegdheden personeel

Personeel dient bij voorkeur bevoegd te zijn bij CSG Liudger Waskemeer. Dit is echter geen wet van Meden en Perzen. Wanneer een docent onbevoegd is, wordt een studieplan opgesteld en wordt de basis van de aanstelling daarop afgestemd.

Inductie

Op CSG Liudger Waskemeer wordt nieuw personeel, ongeacht de ervaring begeleid door één van de begeleiders nieuwe collega's op school. Daarnaast is er de mogelijkheid om te participeren in alle Frosk-aangelegenheden, zoals intervisie. CSG Liudger Waskemeer maakt waar nodig gebruik van de Opleiders in de School van CSG Liudger Splitting. Dit laatste is met name aan de orde bij startende docenten en deze docenten nemen deel aan een driejarig inductie-traject volgens de richtlijnen van Frosk.

Pedagogisch-didactisch handelen

CSG Liudger gaat uit van de 6 rollen van de leraar en werkt daarbij vanuit de principes van didactisch coachen. Dit betekent dat o.a. er aandacht is in de lessen voor de verhouding: instructie, feedback en vragen stellen. CSG Liudger Waskemeer heeft geïnvesteerd in een gedegen scholing op het gebied van didactisch coachen en om dit kwalitatief goed vorm te geven wordt gebruik gemaakt van een interne beeldcoach. Daarnaast vindt binnen en buiten het didactisch coachen (video)intervisie plaats op het pedagogisch didactisch handelen.

Om de kwaliteit van het pedagogisch didactisch handelen te bepalen en te ontwikkelen wordt vormgegeven aan collegiale consultatie. Dit zal zich de komende jaren, richting 2028 uitbreiden. Daarnaast worden lesbezoeken gedaan door de schoolleiding. Deze observaties en nagesprekken dragen bij aan de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen

Werkplezier en welbevinden

Middels medewerkerstevredenheidsonderzoeken wordt getoetst hoe staat met het werkplezier en het welbevinden van de collega's op CSG Liudger Waskemeer. In 2025 zal een medewerkerstevredenheidsonderzoek worden afgenomen. Wanneer ontwikkelpunten naar voren komen (o.a. op het gebied van welbevinden en werkplezier) dan zullen hier interventies op gedaan worden. Zo is in 2023 een interventie gedaan op collectieve werkdruk en zullen in de toekomst mogelijk andere interventies plaatsvinden.

Behalve de metingen is het gesprek (gesprekkencyclus, maar ook informeel) met de collega's over het welbevinden van belang. Hier zal ook de komende jaren aandacht voor zijn.

Invloed van leerlingen op het personeelsbeleid

Leerlingen hebben invloed op het onderwijs op CSG Liudger Waskemeer. Er is een leerlingenraad met een vertegenwoordiging uit elke klas. Elke klas heeft een klassenvertegenwoordiger. Daarnaast worden met regelmaat leerlingenquêtes afgenomen, om zo een goed beeld te krijgen van de beleving van de leerlingen aangaande de kwaliteit van de lessen. Dit gebeurt in het beoordelingsproces van nieuwe docenten, maar kan ook plaatsvinden wanneer de schoolleiding of de docent in kwestie dit nodig acht.

6. Fasering beloften en activiteiten schoolplan

In de eerdere hoofdstukken zijn verschillende strategische beloften uiteengezet. Elke belofte wordt onderbouwd door een aantal activiteiten met een specifiek doel en verwacht resultaat. Deze aanpak is gebaseerd op de theorie van Simon Sinek (Why, What, How). Allereerst is er een koersplan ontwikkeld waarin de "Why" van de verschillende beloften, afkomstig uit de drie centrale pijlers, gedetailleerd is uitgewerkt. Dit meerjarenschoolplan geeft vorm aan de "What": de activiteiten die van belang zijn om de beloften waar te maken, zijn hierin op hoofdlijnen beschreven.

De uitvoering van deze activiteiten, de "How", wordt verder uitgewerkt in de jaarplannen van 2025/2026, 2026/2027 en 2027/2028. Hoewel er in het schooljaar 2024-2025 al stappen worden gezet om bepaalde beloften en activiteiten in te vullen, is het niet mogelijk om alles tegelijk aan te pakken. Daarom is er gekozen voor een gefaseerde aanpak, zodat de uitvoering met voldoende aandacht en focus kan plaatsvinden.

Sommige activiteiten staan in de globale planning gepland in een later schooljaar, terwijl er mogelijk nu al mee gestart is, of dat op het betreffende aspect in het heden al activiteiten plaatsvinden. Dit betekent niet dat de huidige activiteiten gestopt behoren te worden. De fasering vertelt meer over wanneer expliciet op deze belofte en activiteit ingezet gaat worden vanuit de jaarplannen.

Globale planning

Belofte	Activiteit	Fasering (start activiteiten)
Belofte: Elke docent geeft het goede voorbeeld in het voeren van de dialoog over hedendaagse onderwerpen waar de leerlingen mee in aanraking komen. De docent is in staat en bereid levensbeschouwelijke waarden in te brengen en daarover het gesprek te voeren met collega's, ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen.	Initiëren van open gesprekken in de klas	25/26
	Inbedden van levensbeschouwelijke waarden in het onderwijs	26/27
	Docenten als rolmodel	25/26
Belofte: Elke school heeft diverse (vakoverstijgende) projecten die in het teken staan van leren samenleven. Daarnaast heeft elke school een programma 'levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs' gericht op leren samenleven vanuit een open, christelijke blik op de mens en de wereld.	Implementatie van een programma voor levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs	26/27
	Activiteit: Vakoverstijgende samenwerking tussen docenten	27/28
	Organiseren van dialoog over religie en cultuur	26/27

Belofte: 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.	Aanbieden van godsdienstlessen in klas 1, 2 en 3	25/26
	Maatschappijleer in klas 4	25/26
Belofte: elke leerling heeft een coach die hem/haar goed kent en begeleidt. Deze coach is daarvoor goed toegerust door scholing en intervisie. Coaching is deel van het lesrooster. De coaching is (mede) gericht op het bieden van meer keuzevrijheid aan leerlingen wat betreft aanwezigheid, leerproces en ondersteuning.	Elke leerling heeft een coach voor persoonlijke begeleiding	25/26
	Scholing en intervisie voor coaches	26/27
	Aanbod voor nieuwe coaches	25/26
	Coaching als vast onderdeel van het lesrooster	25/26
Belofte: 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.	Toetspraktijk gericht op feedback en ontwikkeling	26/27
	Formatief evalueren en formatief handelen	26/27
	Onderzoeken verder verlaging van de toetsdruk	26/27
Belofte: elke school van Fierder is verbonden met de regio en realiseert vanuit deze verbinding praktijkgericht onderwijs.	Deelname aan gemeentelijke overleggen	25/26
	Versterken van samenwerking met MBO-instellingen en bedrijven voor PGP's	25/26
	Aansluiten bij grote onderwijsinitiatieven zoals Techkwadraat	25/26
	Samenwerking met basisscholen verstevigen (Stichting Tjongerwerven)	25/26
Belofte: elke school van Fierder biedt intensief en bij de leerling passend taalonderwijs.	Projecten voor meertaligheid met verschillende vakken	25/26
	Integratie van taalontwikkeling in niet-taalkvakken	26/27
	Updaten van het taalbeleidsplan naar de huidige maatstaven (van SLO)	25/26
Belofte: elke school van Fierder besteedt relatief veel	Scholing in digitale vaardigheden voor docenten	25/26

aandacht aan thema's als ICT, kunstmatige intelligentie en mediawijsheid. Voor alle docenten geldt dat zij zich bekwamen in hun eigen digitale vaardigheid.	Ondersteuning door de ICT-commissie	25/26
	Evaluatie en (eventuele) aanpassing van het programma Mediawijsheid	26/27
	Evaluatie en verbetering van lessen Digit (digitale vaardigheden)	25/26
Belofte: elke leerling kan zonder financieel voorbehoud meedoen aan alle activiteiten in de school en buiten de school.	Inzet van financiële ondersteuning en fondsen	26/27
	Open communicatie rond financiële regelingen	25/26
	Samenwerking met ouders en leerlingenraad	26/27
Belofte: Elke leerling krijgt de begeleiding die hij/zij nodig heeft om optimaal te kunnen presteren	Driehoek Ouders-School-Leerling vormgegeven door o.a. COL-gesprekken	25/26
	Leerlingbegeleiding door de leerlingbegeleider	25/26
Belofte: elke medewerker en elk team draagt actief bij aan een professionele (school)cultuur en een werkend stelsel van kwaliteitszorg.	Faciliteren van gesprekken over het onderwijsproces	25/26
	Professionalisering door intervisie en scholing	26/27
	Implementatie van effectieve communicatiestructuren	26/27
Belofte: 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.	Onderlinge sparring- en overlegmomenten organiseren en faciliteren	25/26
	Ondersteuning en ruimte geven aan teaminitiatieven	25/26
	Faciliteren van samenwerking en uitwisseling in het team	26/27
Belofte: elke medewerker heeft ruime mogelijkheden voor professionele ontwikkeling, benut die en verantwoordt de keuzes in diens team en bij de leidinggevende.	Opstellen van een persoonlijk professionaliseringsplan	26/27
	Integratie verantwoording van ontwikkel/professionaliseringskeuzes in de gesprekkencyclus	26/27
Belofte: elke school leert van andere scholen en van organisaties buiten het onderwijs. Wij dragen bij aan ontwikkelingsgericht audits van anderen en organiseren onze eigen audits.	Uitwisseling tussen Fierder-scholen	26/27
	Samenwerking met basisscholen en bedrijven	26/27
Belofte: 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	Collegiale consultatie met observatiesystematiek DOT	26/27
	Intervisiegesprekken en actief feedback ophalen	25/26

je leidinggevende of voor teamoverleg.		
Belofte: Op CSG Liudger Waskemeer worden alle leerlingen gezien en krijgt elke leerling begeleiding op maat.	Op CSG Liudger Waskemeer is een pestprotocol. Dit protocol is van 2020. In 2025 zal er een update geschreven worden. Het schoolveiligheidsplan is in 2024 in ontwikkeling. Er is een schoolveiligheidsplan van CSG Liudger, gedateerd uit 2020. Dit plan zal geharmoniseerd worden op Fierderniveau.	25/26

	Start in 25/26
	Start in 26/27
	Start in 27/28