

## SCHOOLPLAN CSG LIUDGER BURGUM 2025-2028



**Team CSG Liudger Burgum**

**Januari 2025**

***Status: samenvatting goedgekeurd door SMR, besproken met het team. In januari nog mogelijkheid om kleine wijzigingen door te voeren. Per februari dan definitief.***

Sneak Preview: Uit de presentatie aan het team op 6 januari 2024:



## Inhoudsopgave

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| Voorwoord.....                                      | 4  |
| 1. Profiel van CSG Liudger Burgum.....              | 5  |
| 1.1 Inleiding.....                                  | 5  |
| 1.2 Waar Fierder Onderwijs voor staat.....          | 5  |
| 1.3 Waar CSG Liudger Burgum voor staat.....         | 6  |
| 2. Terugblik op de afgelopen schoolplanperiode..... | 7  |
| 3. Ons onderwijs.....                               | 8  |
| 3.1 Ambities en doelen.....                         | 8  |
| Pijler 1: Identiteit.....                           | 9  |
| Pijler 2: Kansrijk onderwijs.....                   | 12 |
| Pijler 3: Lerend leiderschap.....                   | 21 |
| 3.2 Eigen ambities en doelen.....                   | 26 |
| 3.3 Passend onderwijs & schoolveiligheid.....       | 28 |
| 3.4 Basisvaardigheden.....                          | 30 |
| 3.5 Sponsorgelden.....                              | 31 |
| 4. Stelsel van kwaliteitszorg.....                  | 32 |
| 5. Personeelsbeleid.....                            | 34 |
| Nawoord.....                                        | 38 |



## Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2025 -2028 van CSG Liudger Burgum. 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
- Kansrijk onderwijs
- Lerend Leiderschap

Om deze thema's te laden doen we vervolgens een aantal beloften die we in deze periode waar willen maken.

Het Koersplan is tot stand gekomen vanuit input van de diverse scholen, zo ook vanuit onze school. Om tot het schoolplan te komen, hebben we ons gebaseerd op de input vanuit het team vmbo, het team havo/vwo, het team MODUS en het team OOP. Soms kwam deze input vanuit de team overleggen, soms vanuit collega's met een bepaalde taak en soms vanuit het dagelijkse contact met elkaar. Daarnaast hebben we input gekregen van het ouderpanel en het leerling panel en hebben we ook onze samenwerkingspartners zoals bedrijven en het primair onderwijs bevroegd. Andere belangrijke bronnen die we gebruikt hebben zijn de zelfevaluaties, de voortgangsrapportages, de financiële rapportages, de schoolscan Kansrijk Onderwijs, de medewerker-, ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoeken, de 360 graden feedback uitvraag van de locatieleiding, de sectorrapportage en de NCO rapportage. Uiteraard hebben we bij het vaststellen van onze plannen ook de ontwikkelingen in het onderwijs, maar ook in de maatschappij in het algemeen, meegenomen.

Alle input is besproken met de SMR en op 6 januari 2025 is de samenvatting van de doelen, waar we de komende jaren extra aandacht aan willen besteden, in een presentatie met het team gedeeld. Via Workspace is dit schoolplan op vrijdag 10 januari 2025 in zijn volledigheid met alle collega's gedeeld. Collega's hebben de mogelijkheid om hier in januari nog op te reageren. Het kan dan ook zijn dat er nog kleine wijzigingen zullen worden gedaan. Iedere collega ontvangt dan begin februari naast het uitgebreide plan op papier, een geplastificeerde A4 waar op de ene kant de Fierder uitgangspunten en op de andere kant de 22 doelen voor de komende vier jaar op staan. Op die manier hebben we het schoolplan terug gebracht tot een compact overzicht en kunnen de collega's dit bijvoorbeeld in de agenda bewaren, zodat we er regelmatig aan herinnerd worden en het niet bij 'een plan in de kast' blijft. Iedereen wordt uitgedaagd om na te denken over bij welke doelen hij/zij een ander kan helpen en bij welke doelen hij/zij juist nog wat hulp of inspiratie kan gebruiken.

We zijn trots dat we kunnen dat we bij veel van de beloftes uit het Koersplan al een eind onderweg zijn. De komende jaren zullen we gebruiken om nog wat extra stappen te zetten om nog meer verbinding en groei te realiseren.

Namens Team CSG Liudger,  
Emiek van Campen  
Januari 2025

# 1. Profiel van CSG Liudger Burgum

## 1.1 Inleiding

CSG Liudger Burgum is een middelbare school, die geworteld is in het hart van de prachtige gemeente Tytsjerksteradiel, een omgeving waar Friese cultuur, natuur en 'de mienskip' samenkomen. De school maakt deel uit van de CSG Liudger-scholen, een christelijke scholengemeenschap met vijf vestigingen, die onderdeel is van Stichting Fierder Onderwijs.

De locatie in Burgum biedt een breed onderwijsaanbod dat aansluit bij de talenten en ambities van nagenoeg iedere leerling. We verzorgen onderwijs voor de volgende leerwegen:

- vmbo basisberoepsgerichte leerweg (klas 1 en 2)
- vmbo kaderberoepsgerichte leerweg (klas 1 en 2)
- vmwo theoretische leerweg (volledig)
- havo, met naast de reguliere havo ook de meertalige havo (volledig icm de Havotop)
- vwo, dat op onze school altijd meertalig is (klas 1,2 en 3)
- MODUS, een 10-14 route die we in samenwerking met basisschool De Arke verzorgen

## 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 leidinggevenden.

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 samenwerken: in verbinding en vertrouwen. Vertrouwen is altijd wederzijds. Tot slot staat verbinding voor onze samenwerking als scholen met elkaar, met collega-scholen en met maatschappelijke organisaties in de regio. Oprechte verbinding vraagt om gelijkwaardigheid. 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 Burgum voor staat

Onze school onderscheidt zich door de hechte betrokkenheid bij elkaar en de lokale gemeenschap en de focus op een veilige, respectvolle leeromgeving. We hechten veel waarde aan persoonlijke aandacht, kleinschaligheid en het bevorderen van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bij onze leerlingen. Praktijkgericht leren staat centraal, waarbij leerlingen hun kennis toepassen in realistische situaties en werken aan hun 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden. Daarnaast bieden we extra ondersteuning en maatwerk om ieder kind te laten groeien, zowel op cognitief als persoonlijk vlak.

Met onze christelijk identiteit als leidraad streven we naar onderwijs dat niet alleen kennisoverdracht biedt, maar dat ook bijdraagt aan de persoonlijke vorming van leerlingen. Zo bereiden we onze leerlingen voor op een toekomst waarin ze zowel als professional als als mens hun plek in de samenleving kunnen innemen.

A purple L-shaped graphic element, consisting of a vertical bar and a horizontal bar meeting at a right angle.

Het schoolplan werd de afgelopen jaren gebouwd op onze 4 beloftes toekomstgericht onderwijs, middenin de samenleving, met kansen voor ieder kind, vanuit een professionele cultuur. Het schoolplan is nu echter opgezet vanuit 2 kernwaarden van het Koersplan van Fierder en een eigen 'Burgumse' kernwaarde. De waarden van Fierder zijn VERBINDING en GROEI. Die passen heel goed bij onze school. Begin van dit schooljaar hebben we met elkaar gebrainstormd over onze derde kernwaarde. Dit hebben we ook gedaan met het ouderpanel. Al deze ideeën hebben we meegenomen en uiteindelijk zijn we tot de volgende derde kernwaarde gekomen: EIGENTIJDS. Deze kernwaarde is besproken met de adviseur Marketing & Communicatie van Fierder, die het ook een bij onze school passende waarde vindt en eveneens voorgelegd aan de collega's en de SMR.

Verbinding en Groei pasten al goed bij onze school en dekten de lading van middenin de samenleving en kansen voor ieder kind en ook onze acties rondom de professionele cultuur kunnen we daar wel in kwijt. Eigentijds zegt vervolgens iets over 'het hoe' waarop wij dan voor verbinding en groei gaan zorgen en daar komen we dan ook vanzelf uit bij dat ons onderwijs onze leerlingen op een eigentijdse manier voorbereidt op hun toekomst in een veranderende wereld. En dat blijven wij doen vanuit een eigentijdse, professionele cultuur.

Leuk om te weten: synoniemen voor eigentijds zijn... hedendaags · recent, · van deze tijd · actueel · modern ; nieuwerwets ; modieus · trendy, · elegant · smaakvol · stijlvol ; modern · hedendaags · huidig. Dat zijn woorden die we goed vinden passen bij ons onderwijs. Er spreekt ambitie uit, maar tegelijkertijd staan we ook goed met onze voeten in de klei in het heden en is het niet alleen maar dromen, maar ook doen. Dat past ook bij onze cultuur in Burgum!

## 2. Terugblik op de afgelopen schoolplanperiode

We hebben diverse bronnen gebruikt, die ons geholpen hebben om de sterke punten en de verbeterpunten in kaart te brengen:



Uitgaande van die stukken en de huidige praktijk komen we voor Burgum tot de volgende sterke punten en verbeterpunten:

| Sterke punten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Verbeterpunten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Eigentijds aanbod onderwijs</li> <li>Ondersteuning</li> <li>Zicht op de leerling/coaching</li> <li>Pedagogisch-didactisch handelen</li> <li>Overgangsnormen en examenreglement</li> <li>Veiligheid</li> <li>Sfeer</li> <li>Gebouw</li> <li>Aandacht voor persoonsvorming</li> <li>Aandacht voor talentontwikkeling</li> <li>Praktijkgericht/betekenisvol onderwijs</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Financiële gezondheid</li> <li>Ziekteverzuim</li> <li>Burgerschap vastleggen in beleid</li> <li>Dagopening/dialog met leerlingen</li> <li>Normen/waarden leerlingen: Burgumschap</li> <li>Bewustwording rentmeesterschap</li> <li>Intrinsieke motivatie leerlingen</li> <li>Inzichtelijk maken ontwikkeling leerling bij formatief handelen</li> <li>Vakwerkplannen verder versterken</li> </ul> |

Met deze punten in het achterhoofd zijn we gaan kijken in hoeverre we in Burgum al voldoen aan de beloften uit het Koersplan Fierder en waar we nog kansen tot verbetering zien. Ook hebben we enkele extra beloften opgesteld, die we belangrijk vinden voor CSG Liudger Burgum. Vervolgens zijn we gaan kijken, welke activiteiten we moeten inzetten, om de gewenste ontwikkeling te realiseren.

### 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 verbonden.

Voor onze school betekent dit, dat we leerlingen een veilige en inclusieve plek bieden waar respect voor elkaar centraal staat. We gaan uit van christelijke waarden zoals compassie, verantwoordelijkheid en verdraagzaamheid, die zichtbaar zijn in onze omgang met elkaar en in de dagelijkse schoolpraktijk.

Ons christelijke karakter komt tot uiting in aandacht voor zingeving, maatschappelijke thema's en persoonlijke ontwikkeling. Iedereen is welkom, ongeacht geloof of overtuiging, omdat we geloven dat we van verschillen leren en samen groeien.

***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

- Organiseren van trainingen gericht op het bespreken van maatschappelijke thema's.
- Dagopeningen benutten als moment om in gesprek te gaan over actuele onderwerpen.
- Gebruik maken van praktische middelen zoals het kijken van het Jeugdjournaal en het bespreken van nieuwsitems.
- Identiteitsdagen en coachmomenten inzetten om levensbeschouwelijke waarden en verschillende perspectieven bespreekbaar te maken.

##### Doel

- Docenten ondersteunen en toerusten om met vertrouwen gesprekken te voeren over actuele en soms gevoelige thema's.
- Een open, veilige sfeer creëren waarin leerlingen hun mening durven geven en leren omgaan met verschillende perspectieven.
- Stimuleren dat docenten het goede voorbeeld geven in het respectvol omgaan met maatschappelijke en levensbeschouwelijke onderwerpen.

##### Beoogd resultaat

- Docenten zijn zelfverzekerder en beter voorbereid om actuele thema's met leerlingen te bespreken.
- Minder polarisatie in gesprekken, doordat leerlingen leren om verschillende meningen te respecteren en begrijpen.
- Meer ruimte voor dialoog over waarden en normen binnen de schoolgemeenschap, wat bijdraagt aan persoonlijke vorming en sociale cohesie.

***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**

- Inventariseren welke projecten en lessen op het gebied van burgerschap al plaatsvinden op school.
- In kaart brengen welke thema's in welk leerjaar behandeld worden.
- De verschillende projecten en activiteiten met elkaar verbinden om een samenhangend programma te creëren.
- Een doorlopende leerlijn ontwikkelen voor levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs.

#### **Doel**

- Zorgen voor samenhang in het burgerschapsonderwijs binnen de school.
- Leerlingen in alle leerjaren kennis laten maken met thema's rondom leren samenleven vanuit verschillende perspectieven.
- Het stimuleren van bewustwording en dialoog over maatschappelijke thema's en levensbeschouwelijke vragen.

#### **Beoogd resultaat**

- Een helder, samenhangend programma levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs, waarin thema's op elkaar aansluiten en waarbij ze gedurende de schoolloopbaan meer de diepte in gaan.
- Leerlingen ontwikkelen zich tot bewuste, betrokken burgers die vanuit een open blik op de mens en de wereld leren samenleven met anderen.
- Minder versnippering en meer overzicht in projecten en activiteiten rond burgerschap binnen de school.

***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.***

Alle leerlingen krijgen bij ons al wekelijks een uur godsdienst. We kunnen hier nog wel meer aandacht geven aan het leren voeren van een dialoog en het wat meer richting levensbeschouwing brengen.

#### **Activiteit**

- De lessen godsdienst ‘omvormen’ tot lessen levensbeschouwing, waarbij verschillende perspectieven aan bod komen.
- In de lessen levensbeschouwing meer nadruk leggen op het voeren van gesprekken en dialogen in plaats van alleen kennisoverdracht.
- Projecten en opdrachten ontwikkelen die leerlingen stimuleren om na te denken over hun eigen identiteit en waarden, bijvoorbeeld via opdrachten zoals nu al gebeurt met “Wie ben ik?” in klas TL4.

#### **Doel**

- Leerlingen leren om op respectvolle wijze in gesprek te gaan over levensbeschouwelijke en maatschappelijke onderwerpen.
- Zelfreflectie stimuleren bij leerlingen, zodat ze nadenken over hun eigen identiteit, overtuigingen en waarden.

#### **Beoogd resultaat**

- Leerlingen ontwikkelen vaardigheden om open en constructieve dialogen te voeren met anderen, ongeacht verschillen in mening of achtergrond.
- Minder focus op alleen kennisoverdracht en meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke betrokkenheid.
- Een samenhangend programma levensbeschouwing waarin dialoog en zelfreflectie centraal staan.

**+ Burgum Belofte: Elke school besteedt expliciet aandacht aan zorg en respect voor elkaar. We willen leerlingen helpen om een liefdevolle en veilige gemeenschap te vormen waarin aandacht is voor normen, waarden en persoonlijke verantwoordelijkheid. Samen werken we aan BURGUMSCHAP, waarbij we leerlingen leren om tegen verharding in liefdevol en respectvol te communiceren.**

#### **Activiteit**

- Als team rolmodel zijn voor onze leerlingen.
- In coachuren regelmatig aandacht besteden aan het bespreken van groepsnormen en leefregels.
- Gesprekken voeren over wat voor groep je als klas wilt zijn en hoe je met elkaar omgaat.
- Projecten organiseren rondom goede doelen en maatschappelijke betrokkenheid om zorg voor de ander te stimuleren.
- Dialoogvormen integreren in burgerschapslessen om leerlingen te leren liefdevol en respectvol te communiceren, ook bij meningsverschillen.

#### **Doel**

- Leerlingen bewust maken van hun rol in het creëren van een veilige, respectvolle omgeving.
- Tegenwicht bieden aan verharding in de maatschappij door liefdevolle communicatie en zorg voor elkaar te bevorderen.
- Het versterken van sociale cohesie binnen de klas en de school.
- Het ontwikkelen van actief burgerschap waarbij leerlingen zich verantwoordelijk voelen voor elkaar en hun omgeving.

#### **Beoogd resultaat**

- Leerlingen die beter in staat zijn om respectvol om te gaan met verschillen en meningsverschillen.
- Een schoolcultuur waarin zorg en aandacht voor elkaar centraal staan: BURGUMSCHAP
- Een positieve bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen, waarin empathie en sociale verantwoordelijkheid belangrijke waarden zijn.
- Leerlingen die zich actief inzetten voor de gemeenschap en bijdragen aan een samenleving waarin zorg voor anderen vanzelfsprekend is.

**+ Burgum Belofte: Wij willen leerlingen bewust maken van hun verantwoordelijkheid voor de wereld om hen heen. Vanuit het principe van rentmeesterschap leren we leerlingen dat zorg voor mens, natuur en maatschappij een gezamenlijke opdracht is. Dit doen we door hen kritisch te laten nadenken over consumptiegedrag, duurzaamheid en sociale rechtvaardigheid, en door hen te inspireren om bewust keuzes te maken.**

#### **Activiteit**

- In lessen (bijvoorbeeld levensbeschouwing, maatschappijleer of aardrijkskunde of bij THS Talent) films zoals *Blue China*, *Buy Now: The Shopping Conspiracy* gebruiken als startpunt voor gesprekken over duurzaamheid, consumptiegedrag en maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- Aandacht hebben voor de 17 sustainable goals van de Verenigde Naties.
- Projecten organiseren (zoals de Griene Wike) rondom duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid, zoals de afvalscheiding, energie besparen, en bijdragen aan lokale goede doelen.
- Reflectie-opdrachten geven waarin leerlingen nadenken over hun eigen consumptiegedrag en hoe zij zelf kunnen bijdragen aan een duurzamere wereld.

#### **Doel**

- Leerlingen bewust maken van de impact van hun gedrag op de wereld om hen heen.
- Bijdragen aan een houding van verantwoordelijkheid en zorg voor mens, natuur en samenleving.
- Leerlingen stimuleren om vanuit een open, christelijke blik kritisch na te denken over duurzaamheid, ongelijkheid en sociale rechtvaardigheid.

#### **Beoogd resultaat**

- Leerlingen die bewuster omgaan met consumptie en zich meer inzetten voor duurzaamheid en sociale verantwoordelijkheid.
- Een schoolcultuur waarin rentmeesterschap centraal staat, met concrete acties zoals afvalreductie, energiebesparing en sociale initiatieven.
- Leerlingen die verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen keuzes en een positieve bijdrage leveren aan de samenleving en de wereld.

## 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 we een veilige, stimulerende leeromgeving creëren waarin leerlingen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, en waarin we onderwijs zo aanbieden, dat iedereen de kans krijgt om het beste uit zichzelf te halen op zowel cognitief, als sociaal als persoonlijk vlak.

***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.***

Alle leerlingen hebben bij ons een eigen coach. Er is veel tijd in de lessentabel vrijgemaakt voor coaching: 4 uur in de eerste klas en 2 uur in alle andere klassen. Dit zorgt ervoor dat de coach de leerlingen goed kent. Bij MODUS is de coach zelfs circa 50% van de tijd aanwezig. Coaches worden opgeleid via een traject bij Tea Adema. We baseren ons op Covey, Biesta en Deci & Ryan.

### Activiteit

- We baseren ons in ons onderwijs zoveel mogelijk op de basisbehoeften van het tienerbrein. We zorgen ervoor dat we ons hierin blijven scholen.
- We bieden leerlingen keuzevrijheid, bijvoorbeeld door het gebruik van een gouden kaart of strippenkaart, waarmee zij zelf invloed hebben op hun aanwezigheid en deelname. Daarnaast experimenteren we met beloningssystemen om de motivatie te verhogen en hen actief te betrekken bij hun leerproces.
- We optimaliseren de coach kapstok, waarin afgestemd wordt welke leerdoelen tijdens de coachlessen aan bod komen. We werken hierbij vanuit Competentie, Autonomie, Relatie.
- We houden rekening met verschillen tussen jongens en meisjes in hun leerstijl en passen onze coaching hierop aan.

### Doel

- Meer kennis opdoen over hoe we het leerrendement bij tieners kunnen verhogen.
- Keuzevrijheid bevorderen: Door leerlingen meer keuze te geven in hun aanwezigheid en leerproces, vergroten we hun verantwoordelijkheid en eigenaarschap over hun leren.
- Versterken van de relatie: Het doel is een sterke, ondersteunende relatie te creëren tussen coach en leerling, wat de motivatie en inzet van de leerling vergroot.
- Aansluiten bij persoonlijke leerbehoeften: Door in te spelen op de verschillen in leerstijl tussen jongens en meisjes, zorgen we ervoor dat elke leerling op een manier wordt ondersteund die het beste bij hem of haar past.

### Beoogd resultaat

- Verhoogde motivatie en betrokkenheid van leerlingen.
- Effectievere begeleiding door docenten.
- Individuele afstemming op leerbehoeften.
- Betere overall leerprestaties.

***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.***

We hebben op onze school al weinig toetsdruk in vergelijking met andere scholen. Voordat een toets gegeven wordt, is er aandacht besteedt aan formatief handelen. Er worden ook vaak andere manieren dan toetsen gebruikt om te checken in hoeverre leerlingen de leerdoelen beheersen en om leerstof af te sluiten. Formatief handelen kan echter nog meer en nog beter worden ingezet. In onze school zijn er collega's die op dit gebied expert zijn. Van hen kunnen we veel leren.

#### **Activiteit**

- **Formatief toetsen:** Formatief toetsen wordt al goed toegepast, maar er is ruimte voor verbetering. Het formatieve handelen kan nog effectiever, met name in het gebruik van de uitkomsten van formatieve toetsen. Wat doen we met de resultaten van een formatieve toets en hoe zetten we deze in om de leerling verder te ondersteunen in zijn of haar leerproces? We willen dit als vast onderdeel uitwerken in de vakwerkplannen.
- **Collega's expertise delen:** Collega's worden aangemoedigd om hun expertise met elkaar te delen, zodat best practices binnen het formatief toetsen breed worden toegepast. Zo werkt de sectie LO volledig vanuit formatief handelen op een zeer mooie manier. Binnen MODUS wordt ook zonder toetsen gewerkt (alleen in jaar 2 af en toe, ter voorbereiding op de overstap naar regulier). Ook zijn sommige vakdocenten hiermee al heel ver. Middels aandacht hierop op studiedagen en middels collegiale intervisie willen we hier een stap verder zetten.
- **Gebruik van Goaley:** Goaley wordt ingezet als digitaal hulpmiddel om inzicht te krijgen in de leerdoelen die al beheerst worden door de leerling en de leerdoelen die nog ontwikkeld moeten worden. Leerlingen en docenten kunnen feedback geven op de leerontwikkeling van leerlingen. Dit helpt leerlingen en docenten gericht te werken aan de verdere ontwikkeling.

#### **Doel**

- **Feedback gericht op leerproces:** Het doel is om de toetspraktijk zo in te richten dat de focus ligt op feedback die daadwerkelijk helpt bij de ontwikkeling van de leerling, in plaats van op summatieve eindbeoordelingen.
- **Verbetering formatieve toetsing:** Het doel is om formatief toetsen nog effectiever te maken door niet alleen de uitkomsten van toetsen te gebruiken, maar ook te kijken naar wat er met die uitkomsten gedaan kan worden om de leerling verder te ondersteunen en gerichter te begeleiden.
- **De leerontwikkeling van leerlingen goed inzichtelijk te kunnen hebben.**
- **Samenwerking en kennisdeling:** Collega's moeten hun expertise delen, zodat het gebruik van formatief toetsen en feedback wordt geoptimaliseerd door de gezamenlijke kennis en ervaring van het team.

#### **Beoogd resultaat**

- Betere ondersteuning van de leerling.
- Hogere mate van eigenaarschap leerling.
- Lagere toetsdruk.
- Minder stress.
- Meer inzicht in welke leerdoelen al beheerst worden en welke nog niet.
- Effectiever onderwijs.
- Meer samenwerking en kennisdeling door collega's.

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

We doen in Burgum al veel aan praktijkgericht onderwijs. De hieronder genoemde activiteiten doen we allemaal dan ook al, maar we willen ze nog beter maken en verder ontwikkelen. We zetten hierbij sterk in op het ontwikkelen van de 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden en op LOB.

#### **Activiteit**

- Praktijkgericht onderwijs door middel van het Praktijkgericht Programma (PGP), het praktijkgerichte programma voor TL3 en TL4, waarbij leerlingen werken aan echte opdrachten vanuit bedrijven en instellingen in de regio.
- Stages: Leerlingen van alle leerwegen krijgen de kans om praktijkervaring op te doen via stages bij bedrijven, waardoor ze hun vaardigheden in de echte wereld kunnen testen en ontwikkelen.
- Projectdagen BB/KB: Er worden projectdagen georganiseerd voor basis- en kaderleerlingen, waarbij ze bedrijven en instellingen bezoeken en aan praktijkgerichte projecten werken. Dit biedt leerlingen de gelegenheid om kennis te maken met verschillende beroepenvelden en de werking van bedrijven in hun regio.
- Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB): LOB is geïntegreerd in het onderwijs, waarbij leerlingen worden ondersteund bij het verkennen van hun loopbaanmogelijkheden en begeleid worden in hun keuzeprocessen voor de toekomst. Zo hebben we bijvoorbeeld de Techniekdag, worden er lessen gevolgd op het MBO, hebben we een beroepenmarkt en zijn er speeddates met ouders die vertellen over hun beroep. Ook draait het PWS van klas TL4 om LOB.
- Maatschappelijke diensttijd (MDT): Leerlingen doen ervaring op via het maatschappelijke diensttijdproject tijdens THS Talent in samenwerking met jongerenwerk van Kearn. Dit project biedt jongeren de kans om zich in te zetten voor maatschappelijke doelen en tegelijk vaardigheden te ontwikkelen die van waarde zijn in de praktijk.

#### **Doel**

- Versterken van de verbinding met de regio: Het doel is om leerlingen te verbinden met de regio waarin ze wonen, zodat ze leren door samen te werken met lokale bedrijven en organisaties, en praktijkgerichte ervaring opdoen, die hen voorbereidt op de arbeidsmarkt. Leerlingen kunnen hierbij werken aan hun eigen netwerk.
- Praktijkgerichte ervaring bieden: Door middel van stages en projectdagen willen we leerlingen de kans geven om hun kennis in de praktijk toe te passen, en hun vaardigheden te ontwikkelen door te werken met echte opdrachten uit de praktijk.
- Loopbaanoriëntatie: Het doel is om leerlingen te ondersteunen bij het ontdekken van hun toekomstmogelijkheden door middel van gerichte loopbaanoriëntatie en begeleiding, zodat ze beter voorbereid zijn op hun keuze voor vervolgopleidingen of de arbeidsmarkt.
- Versterken intrinsieke motivatie: door leerlingen de praktijk te laten ervaren, weten ze beter waarvoor ze leren. Dit verhoogt de motivatie.
- Maatschappelijke betrokkenheid: Door de maatschappelijke diensttijd willen we jongeren bewust maken van hun rol in de samenleving en hen aanmoedigen zich maatschappelijk in te zetten, wat hen helpt bij het ontwikkelen van sociale en persoonlijke vaardigheden.

#### **Beoogd resultaat**

- Verhoogde werkervaring en een sterker netwerk voor leerlingen.
- Beter voorbereide leerlingen qua keuze profiel en vervolgschool.
- Versterkte maatschappelijke betrokkenheid.
- Beter ontwikkelde 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden.
- Versterkte regionale samenwerking.

***Belofte: elke school van Fierder biedt intensief en bij de leerling populatie passend taalonderwijs.***

We zijn een Taalryk skoalle en doen al veel aan taal. We bieden voor de leerweg havo meertalig onderwijs aan en ons vwo onderwijs is altijd meertalig. Het feit dat we een Taalryk skoalle zijn, gaat verder dan dat, want ook voor het vmbo doen we veel met taal. We zetten daarbij vooral in op het kunnen en durven gebruiken van de taal en waar mogelijk geldt in alle lessen doeltaal = voertaal. We hebben ook een prachtig OLC (Open Leer Centrum) met een uitgebreide bibliotheek en het ILB (InnovatieLab Burgum). Deze worden ingezet om het taalonderwijs praktischer en aantrekkelijker te maken voor leerlingen door bijvoorbeeld de inzet van green screen en VR.

### **Activiteit**

- **Taalbeleidsplan:** Er wordt gewerkt met een duidelijk taalbeleidsplan waarin de aanpak voor taalonderwijs is vastgelegd, met specifieke aandacht voor het versterken van de taalvaardigheid van leerlingen. De taalbeleid coördinator is de drijvende kracht om hierin verder te ontwikkelen.
- **In klas 1** hebben we een coachuur voor lezen. Dit kunnen we nog versterken, door onder andere meer uit de samenwerking met DBOS te halen. Ook in andere klassen kunnen we meer lezen. 'Boek in de tas' is uitgangspunt.
- **Cito-toetsen:** Cito-start- en eindtoetsen worden ingezet om het taalniveau van de leerlingen te monitoren. Op basis van de resultaten worden gerichte opvolgacties genomen, zoals het inschakelen van remedial teaching (RT) voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.
- **Doorlopende leerlijnen:** specifiek voor Fries en Spaans is het voor vwo leerlingen van belang dat ze na klas 3 op de vervolgschool verder kunnen met deze talen. Dit is binnen Fierder nu nog niet mogelijk, maar willen we in samenwerking met andere Fierder scholen wel mogelijk maken.
- **Rijke taal in alle vakken:** Taal wordt een integraal onderdeel van alle vakken, waarbij de nadruk ligt op rijke taal, schooltaalwoorden en de uitbreiding van het vocabulaire in verschillende contexten. Dit zorgt ervoor dat leerlingen in alle leergebieden hun taalvaardigheid kunnen verbeteren.
- **Taaldorp:** jaarlijks organiseert de sectie talen het 'Taaldorp', waarbij leerlingen in echte situaties hun taalvaardigheid kunnen laten zien.
- **Internationalisering:** we willen meer uitwisselingen met leerlingen organiseren, zodat ze actief andere talen toepassen en van andere culturen leren.

### **Doel**

- **Passend taalonderwijs:** Het doel is om taalonderwijs te bieden dat afgestemd is op de specifieke behoeften van de leerling populatie, zodat iedere leerling de ondersteuning krijgt die hij of zij nodig heeft om hun taalvaardigheid te verbeteren.
- **Metten en opvolgen:** Door het inzetten van Cito-toetsen en opvolging met gerichte acties, willen we zorgen voor een continue monitoring van de taalontwikkeling van de leerlingen en extra ondersteuning bieden waar nodig.
- **Doorlopende taalontwikkeling:** zorgen dat leerlingen die een overstap maken naar de bovenbouw van een andere school, wel verder kunnen met Fries of Spaans.
- **Integratie van taal in alle vakken:** Door taal te integreren in alle vakken, willen we dat leerlingen 'rijke taal' vaardigheden ontwikkelen die hen helpen bij het begrijpen en toepassen van kennis bij verschillende vakken.
- **De durf om talen ook daadwerkelijk in de praktijk te gebruiken.**

### **Beoogd resultaat**

- Verbeterde taalvaardigheid.
- Gerichte ondersteuning.
- Voldoen aan vraag leerlingen: leerlingen kunnen Spaans en Fries volgen als examenvak op hun vervolgschool.
- Betere toets resultaten door een bredere woordenschat.
- Taallenige leerlingen.

***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

- Studiedagen en ICT-werkgroep: We organiseren studiedagen en werken met een ICT-werkgroep om docenten de gelegenheid te geven zich verder te ontwikkelen op het gebied van digitale vaardigheden en ICT-integratie in het onderwijs. De digitale vaardigheden van collega's worden gemeten op verschillende niveaus (beginner, gevorderd, expert), zodat gericht ondersteuning en verdere scholing kan worden geboden.
- Innovatielab ILB: Het Innovatielab (ILB) biedt docenten en leerlingen de kans om te experimenteren met nieuwe technologieën, waaronder kunstmatige intelligentie (AI), virtual reality (VR) en andere digitale hulpmiddelen die het onderwijs verrijken.
- Laptop voor elke leerling: Iedere leerling heeft toegang tot een laptop, wat hen in staat stelt om digitaal georiënteerd onderwijs te volgen en actief gebruik te maken van digitale middelen. We gebruiken in Burgum zowel boeken als digitale leermiddelen (hybride).
- ICT-integratie in de lessen: ICT is een vast onderdeel van de lessen, bijvoorbeeld via Kahoot, LessonUp, AI-toepassingen, en VR-technologie, om leerlingen actief en interactief bij hun leerproces te betrekken. In het vakwerkplan is ICT een vast onderdeel.
- Blauwe boekje ICT: Het Blauwe boekje ICT wordt opnieuw geïntroduceerd om een praktische handleiding te bieden voor zowel docenten als leerlingen in het gebruik van digitale hulpmiddelen en platforms.
- Modern Skills: Tijdens de Modern Skills lessen is er veel aandacht voor ICT vaardigheden.
- Technieklussen: Tijdens de techniek lessen is er veel aandacht voor robotica, programma's als SketchUp, VR en AI.
- ICT-modules in coachlessen: In de coachlessen worden twee ICT-modules opgenomen: Word en Mediawijs, zodat leerlingen hun digitale vaardigheden kunnen verbeteren in de context van tekstverwerking en verantwoord mediagebruik.
- AI voor werkdrukverlaging: Kunstmatige intelligentie wordt ingezet om de werkdruk van docenten te verlagen, bijvoorbeeld door administratieve taken te automatiseren, leerlinggegevens efficiënter te beheren en lessen sneller en makkelijker voor te bereiden.

#### Doel

- Bekwaamheid van docenten in digitale vaardigheden: Het doel is dat alle docenten zich bekwamen in hun eigen digitale vaardigheden, zodat ze ICT effectief kunnen inzetten.
- Betrokkenheid bij technologische ontwikkelingen: Door het aanbieden van studiedagen, werkgroepen, en het Innovatielab willen we ervoor zorgen dat zowel docenten als leerlingen actief betrokken zijn bij de technologische ontwikkelingen in het onderwijs, zoals AI en VR.
- Digitale toegang voor alle leerlingen: Het doel is dat iedere leerling toegang heeft tot de benodigde digitale middelen, zoals laptops, om eigentijds onderwijs te kunnen volgen.
- Integratie van ICT in het onderwijs: ICT moet een integraal onderdeel van de lessen zijn, zodat leerlingen op verschillende manieren worden betrokken bij interactieve en technologie-ondersteunde leerervaringen, die hen voorbereiden op de toekomst.
- Verantwoord mediagebruik en digitale geletterdheid: Door middel van specifieke modules in coachlessen willen we leerlingen bewust maken van verantwoord mediagebruik en hen helpen digitale geletterdheid te ontwikkelen.
- Verlaging van de werkdruk van docenten door het inzetten van kunstmatige intelligentie.

#### Beoogd resultaat

- Verbeterde digitale vaardigheden van docenten en minder werkdruk.
- Interactiever en effectiever leerklimaat voor leerlingen.
- Actieve betrokkenheid bij technologische innovaties
- Eigentijds onderwijs dat voorbereidt op de toekomst.
- Gelijke toegang tot digitale middelen voor leerlingen.
- Verhoogde digitale geletterdheid en mediawijsheid bij leerlingen.

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

#### **Activiteit**

- Financiële toegankelijkheid van schoolactiviteiten: De school zorgt ervoor dat elke leerling zonder financieel voorbehoud kan deelnemen aan alle activiteiten binnen en buiten de school. Dit wordt mogelijk gemaakt door het verkrijgen van subsidies, vrijwillige ouderbijdrages en sponsoring.
- Wettelijke verplichting en internationale reizen: Internationale reizen worden gefinancierd met subsidies, vrijwillige ouderbijdrages en sponsoring, zodat alle leerlingen, ongeacht hun financiële situatie, kunnen deelnemen aan deze leerzame ervaringen. Leerlingen kunnen ook gezamenlijk geld verdienen door activiteiten te organiseren. We gaan ook inzetten op het verkrijgen van de Erasmus beurs subsidie.
- Sinterklaasactiviteiten zonder kosten: De Sinterklaasviering wordt georganiseerd zonder dat ouders of leerlingen zich zorgen hoeven maken over kosten, zodat alle leerlingen kunnen genieten van de festiviteiten.
- Klassenuitje via ouderbijdrage: Het klassenuitje wordt gefinancierd uit de vrijwillige ouderbijdrage of is zo mogelijk zelfs kostenloos, zodat geen leerling uitgesloten wordt van deelname vanwege financiële belemmeringen.
- Onderwijs verder gratis: Het onderwijs is verder echt gratis, wat betekent dat er geen kosten verbonden zijn aan deelname aan reguliere schoolactiviteiten, zodat leerlingen zich geen financiële zorgen hoeven te maken om het onderwijs in zijn geheel te kunnen volgen.

#### **Doel**

- Financiële toegankelijkheid garanderen: Het doel is dat iedere leerling, ongeacht de financiële situatie, kan deelnemen aan alle schoolactiviteiten en buitenschoolse activiteiten die bijdragen aan hun ontwikkeling, zonder dat financiële barrières in de weg staan.
- Vergroten van de leerervaring: Door subsidies en beurzen aan te vragen voor internationale reizen en schoolactiviteiten, willen we ervoor zorgen dat alle leerlingen de kans krijgen om hun horizon te verbreden en waardevolle ervaringen op te doen.
- Zorgen voor gelijke kansen bij schoolvieringen: Het doel is dat alle leerlingen kunnen deelnemen aan belangrijke schoolvieringen, zoals de Sinterklaasviering of klassenuitjes, zonder dat geld een belemmering vormt voor hun deelname.

#### **Beoogd resultaat**

- Gelijke deelname aan schoolactiviteiten.
- Verbreding van leerervaringen.
- Inclusieve schoolvieringen.
- Kosteloos onderwijs.

***+ Burgum Belofte: CSG Liudger Burgum biedt leerlingen steun, sturing en inspiratie om zich optimaal te ontwikkelen, waarbij we ook het thuisfront actief betrekken. We beseffen dat niet iedere leerling een thuisomgeving heeft, die dit vanzelfsprekend ondersteunt.***

#### **Activiteit**

- Organiseren van ouderavonden: Er worden ouderavonden gehouden om ouders te informeren over de ontwikkeling van hun kind om hen handvatten te bieden om thuis ondersteunend te zijn aan het leerproces.
- Inzet van GIS (gebiedsteam medewerker in school): De school werkt samen met het gebiedsteam om ondersteuning te bieden aan leerlingen die thuis extra hulp nodig hebben, bijvoorbeeld op het gebied van welzijn, financiën of sociale problemen.
- Inzetten van ondersteunende begeleiding: Waar nodig wordt aanvullende ondersteuning ingezet, zoals coachgesprekken, persoonlijke begeleiding en het aanbieden van praktische hulp voor leerlingen met een minder stabiele thuissituatie.

- Organiseren van cultuurdagen: Leerlingen nemen deel aan cultuurdagen waarin musea, kunst en andere culturele activiteiten worden bezocht om hun algemene ontwikkeling te bevorderen en hen nieuwe perspectieven op de wereld te bieden.
- Aanbieden van andere rolmodellen: De school zorgt ervoor dat leerlingen kennismaken met diverse rolmodellen binnen en buiten de school, zodat zij zien dat er verschillende mogelijkheden zijn om zich te ontwikkelen en succesvol te zijn in het leven (je hoeft niet hetzelfde te gaan doen als je ouders).
- De + van leerlingen in Burgum: In projecten zoals THS Talent wordt bewust gewerkt met een mix van leerlingen, waarbij diversiteit wordt gestimuleerd. Dit biedt leerlingen de kans om wereldwijzer te worden, polarisatie tegen te gaan en nieuwe talenten te ontdekken en ontwikkelen.
- Ontwikkeling via LOB: Leerlingen worden uitgedaagd om buiten hun comfortzone te treden en hun wereldbeeld te verruimen door middel van loopbaanoriëntatieprojecten en stages.

#### Doel

- Betrekken van het thuisfront bij de ontwikkeling van de leerling: Het doel is om ouders en verzorgers handvatten te bieden om thuis een ondersteunende rol te spelen in de ontwikkeling van hun kind, zodat er een gezamenlijk draagvlak is voor het leerproces.
- Bevorderen van de algemene ontwikkeling van leerlingen: Door culturele activiteiten en het aanbieden van nieuwe ervaringen willen we leerlingen een breder perspectief op de wereld geven, zodat ze meer wereldwijd worden en beter voorbereid zijn op hun toekomst.
- Zorgdragen voor inclusiviteit en diversiteit: Door leerlingen kennis te laten maken met andere rolmodellen en diverse achtergronden, willen we bijdragen aan een inclusieve omgeving waarin iedereen zich welkom voelt en polarisatie wordt tegengegaan.
- Stimuleren van persoonlijke groei en loopbaanoriëntatie: Via projecten zoals THS Talent en LOB willen we leerlingen helpen hun talenten te ontdekken, zich verder te ontwikkelen en stappen te zetten richting hun toekomst.

#### Beoogd resultaat

- Steun, sturing en inspiratie vanuit zowel school als thuis.
- Meer wereldwijsheid en culturele ontwikkeling bij leerlingen.
- Versterking van inclusiviteit en respect voor diversiteit.
- Ontdekken van talenten en loopbaanoriëntatie.

### **+ Burgum Belofte: We zorgen dat leerlingen het beste uit zichzelf halen.**

#### Activiteit

- Stellen van hoge verwachtingen, passend bij het kind: Docenten werken vanuit hoge verwachtingen en geloven in de groeimogelijkheden van elke leerling. Ze stemmen deze verwachtingen af op de behoeften en het niveau van de leerling, waarbij rekening wordt gehouden met verschillen in talenten, interesses en tempo.
- Toepassen van het Pygmalion-effect: Docenten zijn zich bewust van het Pygmalion-effect: de positieve invloed die hun verwachtingen en geloof in het potentieel van leerlingen heeft op de prestaties van die leerlingen. Ze gebruiken dit principe actief in hun benadering om leerlingen te motiveren en te laten groeien.
- Werken binnen de zone van de naaste ontwikkeling (ZNO): Docenten zorgen ervoor dat leerlingen continu uitgedaagd worden binnen hun zone van de naaste ontwikkeling — het gebied waarin een leerling met ondersteuning net boven zijn huidige niveau kan presteren. Hierdoor worden leerlingen gestimuleerd om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en grenzen te verleggen.

#### Doel

- Bevorderen van persoonlijke groei en ontwikkeling: Het doel is om elke leerling te stimuleren het maximale uit zichzelf te halen door hen uit te dagen op het juiste niveau en hen te begeleiden bij het bereiken van hun potentieel.

- Vergroten van motivatie en zelfvertrouwen: Door hoge verwachtingen te stellen en leerlingen positieve feedback te geven, willen we hun motivatie en zelfvertrouwen vergroten. Leerlingen gaan hierdoor geloven in hun eigen capaciteiten en zijn bereid om uitdagingen aan te gaan.
- Realiseren van blijvende leerontwikkeling: Door leerlingen binnen hun zone van de naaste ontwikkeling te laten werken, wordt een constante leerontwikkeling gerealiseerd. Dit zorgt ervoor dat leerlingen niet stilvallen, maar altijd blijven groeien op zowel cognitief als sociaal-emotioneel gebied.

#### Beoogd resultaat

- Leerlingen halen het beste uit zichzelf.
- Vergroting van veerkracht en doorzettingsvermogen.
- Zelfbewuste en gemotiveerde leerlingen.

**+ Burgum Belofte: We zorgen dat elke leerling op de juiste plek zit, met passende ondersteuning om zich optimaal te kunnen ontwikkelen. Dit doen we door te denken vanuit mogelijkheden en het belang van de leerling centraal te stellen.**

#### Activiteit

- Zorg voor de juiste plek met de juiste ondersteuning: De school zorgt ervoor dat leerlingen op de onderwijsplek zitten die het beste past bij hun behoeften en talenten. Dit wordt bereikt door het aanbieden van passende ondersteuningstrajecten en regelmatig evalueren van de voortgang van de leerling.
- Inzetten van specifieke ondersteuningsprogramma's: Er zijn verschillende ondersteuningsprogramma's beschikbaar om leerlingen met diverse behoeften te begeleiden:
  - RT: Remedial Teaching qua executieve vaardigheden, leren leren, taal en rekenen.
  - HB-programma: Voor hoogbegaafde leerlingen die extra uitdaging nodig hebben.
  - Leerlab: Voor leerlingen met schooluitvalrisico's of potentieel thuiszitters, waarbij een intensieve, persoonlijke begeleiding wordt geboden.
  - Route 5: Voor leerlingen met een grote ondersteuningsbehoefte die baat hebben bij een prikkelarme leeromgeving.
- Op- en afstromen met duidelijke overgangsnormen: Leerlingen stromen op of af op basis van duidelijke en eerlijke overgangsnormen. Hierbij is er een focus op doorgroeien en denken in mogelijkheden. Een leerling blijft niet zomaar zitten; er is altijd zicht op wat er nodig is om een volgende stap te maken. Elke beslissing wordt zorgvuldig afgewogen met het oog op het belang van de leerling.
- Denken vanuit het belang van de leerling: Besluiten over de plaatsing en ondersteuning van leerlingen worden altijd gemaakt met het belang van de leerling voorop. Dit betekent dat er niet alleen over de leerling wordt gesproken, maar vooral ook mét de leerling. De leerling krijgt een stem in het proces, zodat hij/zij zich gehoord en gezien voelt.

#### Doel

- Passend onderwijs voor elke leerling: Het doel is dat elke leerling onderwijs krijgt dat aansluit bij zijn of haar persoonlijke behoeften, zodat de leerling zich prettig voelt op school en optimaal kan leren.
- Voorkomen van schooluitval: Door tijdig passende ondersteuning te bieden, zoals in het Leerlab of Route 5, willen we voorkomen dat leerlingen uitvallen en thuis komen te zitten.
- Groeimogelijkheden creëren voor iedere leerling: Op- en afstromen wordt niet gezien als een mislukking, maar als een kans om te groeien en beter aan te sluiten bij de mogelijkheden van de leerling. We willen leerlingen stimuleren om hun eigen leerpada te volgen.
- Betrekken van de leerling in zijn eigen leerproces: Door leerlingen actief te betrekken in gesprekken over hun onderwijsplek en ondersteuningsbehoefte, vergroten we hun gevoel van eigenaarschap en motivatie.

**Beoogd resultaat**

- Elke leerling zit op de plek waar hij/zij zich prettig voelt en goed kan leren.
- Minder schooluitval en thuiszitters.
- Meer betrokkenheid en motivatie bij leerlingen.
- Duidelijke, eerlijke, kansrijke en passende overgang met commitment van ouders en leerlingen.



### 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 we elkaar zien als waardevolle partners in het leerproces, waarbij iedereen vanuit zijn of haar eigen rol verantwoordelijkheid neemt voor groei en ontwikkeling. We stimuleren een cultuur waarin docenten, leerlingen, ouders en ondersteunend personeel actief bijdragen aan een lerende gemeenschap.

Docenten zijn leiders in de klas, waar zij samen met leerlingen werken aan groei, zowel cognitief als persoonlijk. Zij delen kennis en ervaringen met collega's om samen het onderwijs steeds te verbeteren.

Leerlingen worden gezien als actieve deelnemers in hun eigen leerproces. Zij nemen verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling en leren van en met elkaar. We geven hen de ruimte om invloed uit te oefenen op hun leerroute en betrekken hen bij keuzes die het onderwijs vormgeven.

Ouders en verzorgers worden als partners betrokken bij het onderwijsproces. Door samen te werken, zorgen we voor een stevig fundament voor een goede ontwikkeling van de leerlingen.

Ondersteunend personeel speelt een belangrijke rol in het creëren van een stimulerende leeromgeving. Hun expertise draagt bij aan een soepel verloop van het onderwijsproces en aan een cultuur waarin iedereen zich welkom voelt.

Lerend leiderschap betekent dat wij steeds blijven reflecteren op ons handelen en leren van successen én fouten. We dagen elkaar uit om beter te worden, vragen actief om feedback en nemen initiatieven om het onderwijs kansrijker en inclusiever te maken. Door samen te leren, versterken we elkaar en creëren we een school waarin iedereen invloed heeft op de ontwikkeling van zichzelf én van de organisatie.

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

#### Activiteit

- Werken aan een open cultuur: We bevorderen een cultuur van vertrouwen en transparantie, waarin iedereen zich veilig voelt om feedback te geven en ontvangen. Dit doen we door het voeren van open gesprekken en door ruimte te bieden voor verschillende perspectieven.
- Voeren van opbrengstbewuste gesprekken: Teams en medewerkers reflecteren op resultaten en leeropbrengsten om gezamenlijk de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Deze gesprekken zijn gericht op wat goed gaat en wat beter kan, met oog voor data én de verhalen erachter.
- Stimuleren van eigenaarschap en pro activiteit: We spreken medewerkers aan op hun verantwoordelijkheid voor hun eigen werk en ontwikkeling. Heldere afspraken en verwachtingen worden aan de voorkant besproken, waarbij we gebruik maken van principes zoals die van Covey en transactionele analyse om effectief gedrag te stimuleren.
- Bevorderen van professionele communicatie: We maken gebruik van methodieken zoals deep democracy en transactionele analyse om gesprekken en besluitvorming zo effectief mogelijk te maken. Dit zorgt ervoor dat iedereen zich gehoord voelt en besluiten breed gedragen worden.
- Investeren in professionele medewerkers: Door voortdurende scholing, feedback en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling zorgen we ervoor dat onze medewerkers blijven groeien in hun professionaliteit en bijdragen aan een cultuur van kwaliteit.

#### Doel

- Creëren van een professionele cultuur: Het doel is om een cultuur te creëren waarin vertrouwen, openheid en pro activiteit centraal staan. Medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor hun bijdrage aan de organisatie en werken vanuit gezamenlijke waarden en doelen.
- Verbeteren van kwaliteitszorg: Door opbrengstbewuste gesprekken en het versterken van eigenaarschap zorgen we voor een werkend kwaliteitszorgstelsel. Dit maakt het mogelijk om verbeteringen structureel en duurzaam door te voeren.
- Stimuleren van effectieve communicatie en besluitvorming: Door gebruik te maken van tools zoals deep democracy en transactionele analyse zorgen we ervoor dat gesprekken constructief zijn en dat besluitvorming op een professionele manier plaatsvindt.

#### Beoogd resultaat

- Een open en veilige schoolcultuur.
- Versterking van eigenaarschap en verantwoordelijkheid.
- Een werkend stelsel van kwaliteitszorg.
- Professionele communicatie en gedragen besluitvorming.

***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

- Stimuleren van proactief handelen: Medewerkers worden aangemoedigd om kansen te signaleren, verantwoordelijkheid te nemen en actief bij te dragen aan verbeteringen binnen de school. Dit gebeurt binnen duidelijke kaders en in overleg met collega's, zodat er balans is tussen vrijheid en samenwerking.
- Werken in subteams: Collega's werken in kleine subteams, doorgaans bestaande uit 4 tot 8 personen, die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een leerjaar of leerweg. Deze teams richten zich zowel op de begeleiding van leerlingen als op het organiseren van activiteiten. Dit bevordert betrokkenheid en eigenaarschap. Deze teams vormen de ruggengraat van onze organisatie.
- Ontwikkelen en implementeren van vakwerkplannen: In de secties wordt gewerkt met vakwerkplannen die inzicht geven in de vakinhoudelijke keuzes en werkwijzen binnen een vakgebied. Deze plannen worden door docenten zelf opgesteld en onderhouden, waardoor ze eigenaarschap tonen over hun vak en de doorontwikkeling ervan.
- Opbrengstbewuste gesprekken: Collega's reflecteren regelmatig op hun resultaten en bespreken deze proactief met hun leidinggevende.

#### Doel

- Bevorderen van persoonlijk en professioneel leiderschap: Het doel is dat elke medewerker zich eigenaar voelt van zijn of haar bijdrage aan het onderwijs en de school. Door kansen te pakken en verantwoordelijkheid te nemen, tonen medewerkers leiderschap in hun werk.
- Versterken van samenwerking binnen subteams: Subteams zorgen voor hechte samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid voor leerlingen en activiteiten. Dit stimuleert teamvorming, kennisdeling en een betere begeleiding van leerlingen.
- Zichtbaar maken van kwaliteit en vakontwikkeling: Vakwerkplannen maken het mogelijk om de kwaliteit van het onderwijs en de vakinhoudelijke ontwikkelingen binnen de school zichtbaar te maken. Dit zorgt voor focus en samenhang binnen de vakgroepen.

#### Beoogd resultaat

- Meer eigenaarschap en proactiviteit bij medewerkers.
- Effectievere samenwerking binnen kleine teams.
- Duidelijkheid over vakinhoudelijke keuzes.

***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

- Zorgdragen voor een transparant formatieproces: Leidinggevendenden zijn verantwoordelijk voor een eerlijk en helder formatieproces, waarin taken, rollen en verantwoordelijkheden zorgvuldig worden verdeeld. Dit proces gebeurt in nauwe afstemming met de teams, zodat medewerkers weten waar ze aan toe zijn.
- Verantwoordelijkheid nemen voor HR-processen: Leidinggevendenden vervullen een actieve rol in de HR-processen, zoals begeleiding, functioneringsgesprekken en professionele ontwikkeling van medewerkers. Dit gebeurt met oog voor de talenten en behoeften van elke medewerker.
- Duidelijkheid bieden over taken en verantwoordelijkheden: Het is aan de leidinggevendenden om helder te maken welke taken en verantwoordelijkheden bij wie liggen, zodat iedereen in de organisatie weet wat er van hem of haar verwacht wordt. Dit voorkomt onduidelijkheden en bevordert eigenaarschap binnen de teams.
- Eigenaarschap terugleggen bij de subteams: Binnen CSG Liudger Burgum werken we met subteams die een grote mate van autonomie hebben. Leidinggevendenden geven deze teams de ruimte om binnen de gestelde kaders beslissingen te nemen en verantwoordelijkheid te dragen voor hun onderwijspraktijk en leerlingen.
- Afstemmen van verwachtingen aan de voorkant: Leidinggevendenden zorgen ervoor dat afspraken en verwachtingen vooraf helder zijn. Dit gebeurt door een 'contract aan de voorkant', waarin duidelijk staat wat van de medewerkers verwacht wordt en wat zij mogen verwachten van de organisatie.

#### Doel

- Leidinggevendenden als voorbeeld in eigenaarschap en verantwoordelijkheid: Het doel is dat leidinggevendenden als rolmodel optreden in het nemen van verantwoordelijkheid en het stimuleren van eigenaarschap bij hun teams. Leidinggevendenden zorgen ervoor dat ze goed luisteren naar collega's en hen waar mogelijk faciliteren om tot het beste onderwijs te komen.
- Versterken van vertrouwen binnen de organisatie: Door duidelijke kaders en verwachtingen te stellen en daarbinnen ruimte te geven voor eigen keuzes, ontstaat een cultuur van wederzijds vertrouwen tussen leidinggevendenden en medewerkers.
- Zorgen voor een goed functionerende organisatie: Door verantwoordelijkheid te nemen voor processen zoals formatie en HR, zorgen leidinggevendenden ervoor dat de organisatie als geheel soepel functioneert. Dit draagt bij aan een stabiele basis voor goed onderwijs.

#### Beoogd resultaat

- Leidinggevendenden die zichtbaar bijdragen aan eigenaarschap en kwaliteit, openstaan voor feedback en zelfreflectie tonen.
- Teams die weten wat er van hen verwacht wordt en daar verantwoordelijkheid voor nemen. Medewerkers weten waar ze aan toe zijn en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen werk.
- Een organisatie waarin vertrouwen en samenwerking centraal staan.

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

#### Activiteit

- Faciliteren van deskundigheidsbevordering: Medewerkers krijgen de mogelijkheid om cursussen, opleidingen en trainingen te volgen die bijdragen aan hun professionele groei. Dit kan vakinhoudelijk, pedagogisch-didactisch of gericht op persoonlijke ontwikkeling zijn.
- Terugkoppelen en delen van opgedane expertise in het team: Na het volgen van een cursus of opleiding wordt verwacht dat de medewerker de opgedane kennis en vaardigheden deelt met

- collega's in het team. Dit kan door middel van een presentatie, training of het ontwikkelen van nieuwe werkwijzen.
- Aandacht voor de ontwikkeling van ervaren collega's: We hebben oog voor collega's die al langer in dienst zijn, om ervoor te zorgen dat ook zij zich kunnen blijven ontwikkelen. Het principe van 'een leven lang leren' geldt voor iedereen, ongeacht de duur van het dienstverband.
- Integreren van professionele ontwikkeling in de gesprekkencyclus: Professionele ontwikkeling is een vast onderdeel van de gesprekkencyclus met de leidinggevende. Medewerkers worden gestimuleerd om na te denken over hun eigen ontwikkelbehoeften en hoe zij hun expertise kunnen inzetten voor de school.

#### Doel

- Stimuleren van een cultuur van voortdurende professionele ontwikkeling: Het doel is dat elke medewerker actief werkt aan zijn of haar eigen groei en bijdraagt aan de ontwikkeling van het team en de organisatie als geheel. Ontwikkeling is daarmee niet alleen een individuele aangelegenheid, maar onderdeel van de schoolcultuur.
- Delen van kennis en expertise binnen teams: Door medewerkers te stimuleren om de opgedane kennis en vaardigheden terug te koppelen in hun teams, zorgen we ervoor dat de hele organisatie profiteert van scholing en deskundigheidsbevordering.
- Versterken van de betrokkenheid en motivatie van medewerkers: Het bieden van ontwikkelmogelijkheden vergroot de betrokkenheid en motivatie van medewerkers. Ze voelen zich gezien en gewaardeerd in hun professionele groei, wat bijdraagt aan hun werkplezier en kwaliteit van het onderwijs.

#### Beoogd resultaat

- Medewerkers die zich blijven ontwikkelen.
- Een lerende organisatie waarin kennis gedeeld wordt.
- Persoonlijk leiderschap en eigenaarschap over professionele ontwikkeling.

***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.***

#### Activiteit

- Opstellen van een auditplanning: We zetten audits structureel in de planning, zowel voor het ontvangen van audits als voor het bijdragen aan audits bij andere scholen. Dit zorgt voor een regelmatige, ontwikkelingsgerichte blik op ons onderwijs.
- Onderhouden en versterken van contacten met andere scholen: We leggen actief contact met andere scholen om van hen te leren en om best practices te delen. Dit gebeurt via netwerken, samenwerkingsverbanden en uitwisselingen tussen schoolleiders en teams.
- Organiseren van thematische bijeenkomsten voor teamleiders: Teamleiders van verschillende scholen binnen Fierder en daarbuiten komen af en toe thematisch bij elkaar om specifieke onderwerpen te bespreken, zoals kwaliteitszorg, leerlingondersteuning of didactische vernieuwingen. Dit zorgt voor kennisdeling en inspiratie.

#### Doel

- Leren van en met andere scholen en organisaties: Het doel is om structureel te leren van ervaringen en inzichten van andere scholen en organisaties, zowel binnen als buiten het onderwijs. Dit helpt ons om kritisch te kijken naar onze eigen praktijk en deze te verbeteren.
- Bijdragen aan een cultuur van kennisuitwisseling: Door actief deel te nemen aan audits bij andere scholen, dragen we bij aan een bredere kennisuitwisseling in het onderwijsveld. We helpen niet alleen onze eigen school vooruit, maar ook andere scholen.
- Versterken van het interne kwaliteitszorgsysteem: Door regelmatig eigen audits te organiseren, krijgen we inzicht in de sterke punten van onze school en in de ontwikkelpunten. Dit zorgt voor een continu verbeterproces binnen de school.

#### Beoogd resultaat

- Structurele verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs.
- Meer samenwerking en inspiratie tussen scholen.
- Een lerende organisatie met een externe blik.

***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 lesbezoeken, intern en met externe partners zoals de Havotop: Medewerkers nemen deel aan collegiale lesbezoeken, waarbij ze lessen van collega's observeren om feedback te geven en te ontvangen. Dit gebeurt zowel binnen de school als in samenwerking met externe partners zoals de Havotop, zodat er een bredere blik op onderwijspraktijken ontstaat.
- Gebruik van DOT voor feedback tijdens lesbezoeken: Het DOT-systeem wordt gebruikt voor collegiale visitatie en lesbezoeken, waarbij leidinggevend en medewerkers gestructureerd feedback geven en ontvangen. DOT ondersteunt de reflectie op de lessen en helpt bij het vastleggen van verbeterpunten, zodat het leerproces optimaal ondersteund wordt.

#### Doel

- Creëren van een cultuur van feedback en reflectie: Het doel is om collegiale consultatie en het ophalen van feedback vanzelfsprekend te maken, zodat medewerkers zich steeds verder ontwikkelen. Het leerproces wordt gestimuleerd door een cultuur van openheid en feedback.
- Stimuleren van professionele ontwikkeling door zelfinitiatief: Het nemen van initiatief voor gesprekken met leidinggevend en team overleggen zorgt ervoor dat medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen professionele ontwikkeling. Dit bevordert eigenaarschap over het leerproces.

#### Beoogd resultaat

- Verbeterde kwaliteit van onderwijs door feedback.
- Meer samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid.
- Een cultuur van zelfreflectie en initiatief.

***+ Burgum Belofte: We bevorderen eigenaarschap binnen de organisatie. Samen zorgen we ervoor dat iedereen zijn of haar rol begrijpt en verantwoordelijkheid neemt voor het gezamenlijke resultaat.***

#### Activiteit

- Afsluiten van een 'contract' met elkaar: Binnen de organisatie sluiten medewerkers en teams duidelijke afspraken over hun rollen en verantwoordelijkheden. Dit wordt vormgegeven door middel van het gebruik van de RASCI-methode (Responsible, Accountable, Support, Consulted, Informed) om taken en verantwoordelijkheden helder te definiëren. Binnen MODUS worden hiervoor kwaliteitskaarten en ambitiekaarten gebruikt.
- Resultaatgerichte afspraken maken: Afspraken worden niet alleen vastgelegd, maar ook gericht op het behalen van specifieke resultaten. Deze afspraken worden afgestemd op de doelen van de organisatie en zorgen ervoor dat iedereen weet wat er van hen verwacht wordt.
- Afspraken SMART maken en nakomen: De afspraken worden SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) geformuleerd. Dit zorgt voor heldere verwachtingen en zorgt ervoor dat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor het nakomen van deze afspraken.
- We doen de HUBO check: We checken of dat wat we willen doen Haalbaar, Uitvoerbaar, Betaalbaar en Organiseerbaar is. Zo werken we aan realistische plannen.

#### Doel

- Duidelijkheid creëren over rollen en verantwoordelijkheden: Het doel is om voor iedereen binnen de organisatie helder te maken wie welke taken en verantwoordelijkheden heeft, zodat verwarring wordt voorkomen en iedereen weet wat er van hen verwacht wordt.
- Eigenaarschap bevorderen door resultaatgerichte afspraken: Door het maken van concrete, resultaatgerichte afspraken krijgt iedereen een duidelijk beeld van de bijdrage die zij leveren aan het gezamenlijke doel. Dit bevordert het gevoel van eigenaarschap en betrokkenheid.
- Tijd en budget besparen: Door vooraf een inschatting te maken van HUBO werken we efficiënter.
- Verantwoordelijkheid nemen en afspraken nakomen: Het doel is om medewerkers te stimuleren verantwoordelijkheden te nemen en zich in te zetten voor het behalen van de afgesproken resultaten. Dit wordt bereikt door de SMART-methodiek, die zorgt voor haalbare en meetbare doelen.

#### Beoogd resultaat

- Verbeterde samenwerking en verantwoordelijkheid.
- Betere focus op resultaten en doelgericht werken.
- Het stellen van SMART doelen.
- Het maken van realistische plannen (HUBO).
- Veel eigenaarschap bij medewerkers.

### 3.2 Eigen ambities en doelen

**+ Burgum Belofte: Wij zorgen voor een gezonde werkplek op CSG Liudger Burgum. We dragen actief bij aan het welzijn van onze medewerkers door een werkklimaat te creëren waarin gezondheid en balans centraal staan.**

#### Activiteit

- Lager ziekteverzuim door gezondheidsondersteuning: We monitoren het ziekteverzuim en bieden in afstemming met HR ondersteuning waar nodig om het verzuim laag te houden. Dit kan bijvoorbeeld door tijdige interventies en het creëren van een werkomgeving waarin medewerkers zich ondersteund voelen.
- Mogelijkheden voor balans door de KWIEK-ambassadeur: De KWIEK-ambassadeur speelt een centrale rol in het bevorderen van een gezonde werkplek. Dit gebeurt door het organiseren van activiteiten zoals gezamenlijk sporten, gezonde lunchopties aan te bieden en tips voor een gezonde werk-privébalans te delen.
- Stimuleren van gezonde voeding en beweging: Medewerkers worden actief gestimuleerd om gezondere keuzes te maken, bijvoorbeeld door het aanbieden van gezonde snacks en maaltijden, het organiseren van sportieve activiteiten, of door het opzetten/faciliteren van sportinitiatieven om het bewegingsniveau te verhogen.

#### Doel

- Verlaging van ziekteverzuim: Door actief aandacht te geven aan het welzijn van medewerkers, willen we het ziekteverzuim verlagen. Gezonde medewerkers zijn productiever en gelukkiger, wat ten goede komt aan zowel hun eigen welzijn als de sfeer op school.
- Bevorderen van werk-privébalans en gezondheid: Het doel is om medewerkers te ondersteunen in het vinden van een gezonde balans tussen werk en privéleven. Dit wordt bereikt door het aanbieden van mogelijkheden voor beweging, gezonde voeding en het bevorderen van mentale gezondheid.
- Stimuleren van gezonde gewoonten op de werkvloer: Door gezonde eet- en beweeggewoonten te bevorderen, willen we een cultuur creëren waarin gezondheid vanzelfsprekend is. Dit zorgt voor een gezondere werkplek en verhoogt het welzijn van alle medewerkers. Ook kunnen we hierbij een goed voorbeeld voor leerlingen zijn.

#### Beoogd resultaat

Verlaagd ziekteverzuim en verhoogde gezondheid.  
 Betere werk-privébalans en verhoogd welzijn.  
 Positieve werkcultuur en meer betrokkenheid.

**+ Burgum Belofte: Wij zorgen ervoor dat CSG Liudger Burgum een financieel gezonde school is. We streven naar een verantwoorde afweging van kosten en baten, waarbij we werken met een goed uitgedachte lessentabel, een sterk taakbeleid en zorgvuldige investeringskeuzes om onze financiën op orde te brengen.**

#### Activiteit

- Goede lessentabel ontwikkelen: We evalueren de lessentabel en zorgen ervoor dat deze zowel onderwijskundig effectief is als financieel verantwoord. Door zorgvuldige afweging van de lesbehoeften en de beschikbare middelen zorgen we voor een efficiënt gebruik van de uren en de inzet van medewerkers.
- Sterk taakbeleid implementeren: We zorgen ervoor dat het taakbeleid goed is afgestemd op de werkelijke behoeften van het onderwijs, zodat collega's effectief en efficiënt worden ingezet. Dit betekent duidelijke taakomschrijvingen, een goede werkverdeling en een realistische planning van de werktaken, zodat de werkdruk in balans blijft met de beschikbare middelen.
- Kosten/baten afweging en verantwoorde investeringen: Bij iedere investering wordt zorgvuldig afgewogen of deze een toegevoegde waarde heeft en op lange termijn financieel verantwoord is. We zorgen ervoor dat elke investering, van materialen tot faciliteiten, goed is onderbouwd en in lijn is met de doelstellingen van de school.

#### Doel

- Herstellen van de financiële situatie: Het doel is om de school van een financieel negatieve situatie naar de nullijn te brengen. Dit betekent dat we geen geld meer tekortkomen, zonder dat we per se winst hoeven te maken. De focus ligt op het in balans brengen van de inkomsten en uitgaven.
- Zorgvuldige afweging van onderwijsbehoeften en financiële middelen: Door goed na te denken over de lessentabel en het taakbeleid, willen we de onderwijsbehoeften van de leerlingen optimaal bedienen, zonder onnodige kosten te maken. Dit zorgt ervoor dat we onze middelen efficiënt inzetten en niet meer uitgeven dan nodig is.
- Verantwoorde investeringen in het onderwijs: Het doel is om alleen te investeren in zaken die direct bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs en de werkbaarheid van de school. Dit wordt bereikt door duidelijke en realistische afwegingen van de kosten en baten van elke investering.

#### Beoogd resultaat

- Financieel gezonde school.
- Verhoogde efficiëntie in de inzet van middelen.
- Verantwoorde en duurzame investeringen.

### 3.3 Passend onderwijs & schoolveiligheid

Bij CSG Liudger Burgum staat passend onderwijs hoog in het vaandel. We streven ernaar dat elke leerling zich optimaal kan ontwikkelen binnen een veilige en ondersteunende leeromgeving. Dit doen we door te zorgen voor een sterk pedagogisch klimaat, de juiste ondersteuning en duidelijke richtlijnen rondom schoolveiligheid. Wij zetten ons in voor inclusief onderwijs, waarin alle leerlingen zich welkom en gehoord voelen, ongeacht hun achtergrond of behoeften.

#### Kenmerken van de Schoolpopulatie

Onze schoolpopulatie is divers, met een breed scala aan leerlingen, variërend in talenten, behoeften en achtergronden. We hebben leerlingen met verschillende leerbehoeften, van hoogbegaafden tot leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Dit vraagt van ons een flexibele benadering waarbij we maatwerk leveren voor elke leerling. We zetten in op een cultuur van respect, samenwerking en onderlinge ondersteuning, zodat iedere leerling zich kan ontwikkelen op zijn of haar eigen niveau.

#### Schoolondersteuningsplan (SOP)

Het Schoolondersteuningsplan (SOP) van CSG Liudger Burgum is een belangrijk instrument om passend onderwijs te realiseren. In dit plan wordt beschreven hoe wij leerlingen ondersteunen in hun leer- en ontwikkelingsproces. We richten ons niet alleen op de didactische kant van het onderwijs, maar ook op de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen. Dit gebeurt door samenwerking met interne en externe zorgprofessionals en door maatwerk te leveren waar nodig, bijvoorbeeld door extra begeleiding of een aangepaste leerroute.

#### Ondersteuningscoördinator, OPP begeleiders en Coaches

De ondersteuningscoördinator, OPP begeleiders en coaches op onze school spelen een cruciale rol op het gebied van passend onderwijs. Zij zorgen ervoor dat leerlingen de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben en werken samen met docenten en ouders om het onderwijs zo goed mogelijk af te stemmen op de behoeften van de leerlingen. Iedere leerling heeft een coach die hen begeleidt en ondersteunt in hun leerproces en persoonlijke ontwikkeling. Deze coaching is cruciaal in het monitoren van het welzijn en de voortgang van leerlingen.

#### Pedagogisch Klimaat

Het bevorderen van een positief pedagogisch klimaat is een van onze speerpunten. We creëren een omgeving waarin respect, veiligheid en wederzijds vertrouwen centraal staan. Dit doen we door duidelijke afspraken te maken over gedrag, open communicatie te stimuleren en leerlingen actief te betrekken bij het creëren van een positieve leeromgeving. Het bevorderen van sociale vaardigheden, het stimuleren van zelfvertrouwen en het bieden van een luisterend oor spelen een belangrijke rol in ons pedagogisch beleid.

#### Inclusiever Onderwijs

Inclusief onderwijs is een belangrijke pijler binnen onze school. Dit betekent dat wij streven naar gelijke kansen voor alle leerlingen, ongeacht hun achtergrond, talenten of beperkingen. We zorgen ervoor dat iedere leerling zich kan ontwikkelen in een veilige en stimulerende omgeving, waarbij we rekening houden met de diversiteit van onze schoolpopulatie. We passen ons onderwijs aan zodat alle leerlingen kunnen deelnemen aan het reguliere onderwijsaanbod, met de nodige ondersteuning waar dat nodig is.

#### Schoolveiligheidsbeleid

De veiligheid van onze leerlingen en medewerkers is voor ons van groot belang. Ons schoolveiligheidsbeleid richt zich op het waarborgen van zowel de fysieke als de sociale veiligheid binnen de school. We zorgen ervoor dat er duidelijke richtlijnen zijn voor het omgaan met incidenten, zoals pesten, agressie of geweld. Er worden regelmatig trainingen en bewustwordingssessies georganiseerd voor leerlingen en personeel om de schoolveiligheid te vergroten. We streven naar een omgeving waarin iedereen zich veilig voelt en waarin respect en veiligheid vanzelfsprekend zijn.

#### Anti-Pestbeleid

Pesten heeft geen plaats op CSG Liudger Burgum. Ons anti-pestbeleid is gericht op het voorkomen en aanpakken van pesten in al zijn vormen. Dit doen we door het creëren van een cultuur van respect en inclusiviteit, waar iedereen zich geaccepteerd voelt. We hebben duidelijke procedures voor het melden van pestgedrag en zorgen ervoor dat er snel en adequaat wordt gehandeld bij incidenten.

Zowel leerlingen als medewerkers worden actief betrokken bij het bevorderen van een pestvrije schoolomgeving.

### **Fysieke, Sociale, Psychische en Digitale Veiligheid**

We hechten veel waarde aan de fysieke, sociale, psychische en digitale veiligheid van onze leerlingen. Fysieke veiligheid wordt gewaarborgd door een goed georganiseerd schoolgebouw, toezicht en heldere regels voor gedrag. Sociale en psychische veiligheid worden bevorderd door het creëren van een cultuur van respect, waarbij leerlingen zich gehoord en gesteund voelen. Daarnaast besteden we veel aandacht aan digitale veiligheid, door leerlingen bewust te maken van veilig en verantwoord gebruik van technologie. We hebben specifieke programma's en trainingen om cyberpesten te voorkomen en leerlingen te leren hoe zij veilig omgaan met digitale middelen.

CSG Liudger Burgum is er trots op een school te zijn waar passend onderwijs en schoolveiligheid hand in hand gaan. Door gerichte ondersteuning, duidelijk beleid en een cultuur van respect zorgen we ervoor dat iedere leerling zich kan ontwikkelen in een veilige, ondersteunende omgeving.

***Belofte: Wij zorgen voor een veilige, inclusieve leeromgeving waarin elke leerling zich optimaal kan ontwikkelen, ongeacht zijn of haar achtergrond of behoeften. Wij bieden passend onderwijs en creëren een cultuur van respect, waar iedere leerling zich fysiek, sociaal, psychisch en digitaal veilig voelt.***

### **Activiteiten**

- Passend Onderwijs door Differentiatie en Ondersteuning: We bieden maatwerk aan iedere leerling door de inzet van coaches, intern begeleiders (IB) en ons ondersteuningsteam. Dit gebeurt door het ontwikkelen van individuele leer- en ondersteuningsplannen, waarbij we rekening houden met de specifieke behoeften van de leerlingen.
- Bevordering van het Pedagogisch Klimaat: We investeren in de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen door het stimuleren van positieve relaties, het actief bevorderen van sociale vaardigheden en het creëren van een cultuur van respect. Leerlingen worden actief betrokken bij het opstellen van gedragsafspraken en er wordt regelmatig aandacht besteed aan conflicthantering.
- Implementatie en Handhaving van Schoolveiligheidsbeleid: Er zijn duidelijke richtlijnen en procedures rondom fysieke, sociale, psychische en digitale veiligheid. We bieden trainingen en voorlichtingssessies voor zowel leerlingen als medewerkers en werken samen met externe partners voor extra ondersteuning.
- Actief Anti-Pestbeleid: We hanteren een zero-tolerance beleid ten aanzien van pesten. Er zijn meldsystemen voor pestgedrag en we organiseren regelmatig bewustwordingscampagnes en lessen om pesten actief te voorkomen en aan te pakken.
- Digitale Veiligheid en Bewustzijn Vergroten: Leerlingen worden bewustgemaakt van de gevaren van cyberpesten en online risico's.

### **Doelen**

- Het bieden van een veilige en inclusieve schoolomgeving waarin elke leerling zich fysiek, sociaal, psychisch en digitaal veilig voelt.
- Het aanbieden van passend onderwijs dat aansluit bij de diverse leerbehoeften van leerlingen en hen de ondersteuning biedt die ze nodig hebben.
- Het creëren van een sterk pedagogisch klimaat waarin respect, open communicatie en samenwerking de basis vormen voor de ontwikkeling van leerlingen.
- Het actief voorkomen en aanpakken van pestgedrag door middel van een effectief anti-pestbeleid en proactieve begeleiding.
- Het vergroten van digitale veiligheid en verantwoordelijk gebruik van technologie, waarbij leerlingen bewust worden gemaakt van de risico's van online gedrag.

#### **Beoogde Resultaten**

- Veilige Leeromgeving.
- Positieve Schoolcultuur.
- Geen pestgedrag.
- Digitale Veiligheid
- Betrokkenheid van Leerlingen en Ouders.

### **3.4 Basisvaardigheden**

#### **Beleid ten aanzien van Basisvaardigheden op CSG Liudger Burgum**

Op CSG Liudger Burgum vinden we het essentieel dat alle leerlingen de basisvaardigheden beheersen die nodig zijn voor hun verdere ontwikkeling, zowel op school als in hun persoonlijke en professionele leven. Basisvaardigheden zoals taal, rekenen, Frysk, burgerschap en digitale geletterdheid vormen de fundamenteën voor verder leren en functioneren in een steeds veranderende samenleving. We streven ernaar om leerlingen op een gedifferentieerde manier te ondersteunen, zodat zij deze vaardigheden op hun eigen niveau kunnen ontwikkelen en toepassen.

Taal is de basis van communicatie en begrip, zowel mondeling als schriftelijk. Wij richten ons dan ook op het versterken van lees- en schrijfvaardigheid, maar ook op het vergroten van de rijkdom aan taal die leerlingen dagelijks gebruiken. Rekenen is een essentiële vaardigheid die niet alleen in de wiskundelessen aan bod komt, maar ook in andere vakken wordt geïntegreerd.

Daarnaast besteden we op CSG Liudger Burgum veel aandacht aan het Frysk, als onderdeel van onze culturele identiteit en lokale gemeenschap. Leerlingen leren niet alleen de taal, maar krijgen ook inzicht in de geschiedenis en de cultuur van Fryslân. Burgerschap is eveneens een belangrijk onderdeel van ons onderwijs, waarbij we leerlingen bewust maken van hun rol in de samenleving en hen voorbereiden op actief en verantwoord burgerschap.

In het digitale tijdperk is digitale geletterdheid essentieel voor zowel de persoonlijke ontwikkeling als de toekomstige arbeidsmarkt. Wij zorgen ervoor dat leerlingen de vaardigheden ontwikkelen om verantwoord en effectief gebruik te maken van digitale middelen, van het gebruik van software tot het begrijpen van de ethische en maatschappelijke vraagstukken rondom technologie.

Ons beleid rondom de basisvaardigheden richt zich op het versterken van deze vaardigheden door middel van zowel vakinhoudelijke als vakoverstijgende aanpakken. We zetten in op intensieve ondersteuning voor leerlingen die extra begeleiding nodig hebben, maar bieden tegelijkertijd ook mogelijkheden voor leerlingen die zich sneller ontwikkelen, zoals hoogbegaafden. We gebruiken verschillende methoden, zoals diagnostische toetsen, formatieve evaluatie en individuele leerplannen, om het leerproces van iedere leerling te monitoren en te sturen.

Daarnaast maken we de basisvaardigheden onderdeel uit van alle vakken, zodat leerlingen deze vaardigheden niet alleen in specifieke lessen ontwikkelen, maar ook in de praktijk kunnen toepassen binnen hun dagelijkse schoolomgeving. Op deze manier willen we ervoor zorgen dat iedere leerling, ongeacht zijn of haar achtergrond of leerbehoeften, succesvol kan functioneren in de maatschappij.

***Belofte: Wij zorgen ervoor dat elke leerling op CSG Liudger Burgum de basisvaardigheden beheerst, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen en zich goed kunnen voorbereiden op hun rol in de samenleving. Dit doen wij door gerichte aandacht voor taal, rekenen, Frysk, burgerschap en digitale geletterdheid in ons onderwijsaanbod.***

#### **Activiteiten**

- Differentiatie in Taal- en Rekenonderwijs: We bieden maatwerk in taal- en rekenonderwijs door het inzetten van verschillende lesmethoden en differentiatie in de klas. Dit betekent dat leerlingen op hun eigen niveau en tempo kunnen werken, ondersteund door extra begeleiding of uitdaging waar nodig.
- Integratie van Frysk in het Curriculum: Frysk wordt niet alleen als apart vak aangeboden, maar wordt ook geïntegreerd in andere vakken en activiteiten, zodat leerlingen de taal in verschillende contexten leren en waarderen. Dit draagt bij aan hun culturele identiteit en verbondenheid met de regio.
- Burgerschap en Maatschappelijke Betrokkenheid: Er worden lessen en projecten aangeboden waarin leerlingen leren over hun rol als burger in de samenleving. Dit kan variëren van het behandelen van politieke thema's tot het uitvoeren van maatschappelijke projecten die de betrokkenheid bij de samenleving vergroten.
- Digitale Geletterdheid en Verantwoord Gebruik van Technologie: We zorgen voor een digitale leeromgeving waarin leerlingen leren om verantwoord om te gaan met technologie, van het gebruik van software tot het ontwikkelen van kritisch denkvermogen met betrekking tot digitale media. Er worden lessen aangeboden over online veiligheid, ethiek en digitale tools.
- Monitoring van Leerresultaten en Ondersteuning op Maat: Via formatieve toetsen, diagnostische evaluaties en leerlingvolgsystemen monitoren we de voortgang van de leerlingen in de basisvaardigheden. Op basis hiervan bieden we extra ondersteuning of uitdaging, zodat iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen.

#### **Doelen**

- Taalvaardigheid: Alle leerlingen hebben een goede beheersing van de Nederlandse taal, zowel mondeling als schriftelijk en kunnen deze effectief gebruiken in verschillende contexten.
- Rekenvaardigheid: Leerlingen ontwikkelen solide rekenvaardigheden die hen helpen bij het oplossen van wiskundige vraagstukken en het toepassen van rekenkundige kennis in de praktijk.
- Beheersing van Frysk: Leerlingen ontwikkelen een sterke beheersing van de Friese taal en waarderen de culturele aspecten van Fryslân.
- Burgerschap: Leerlingen ontwikkelen een goed begrip van hun rol in de maatschappij en leren actief betrokken te zijn bij sociale en maatschappelijke kwesties.
- Digitale Geletterdheid: Leerlingen leren veilig, verantwoord en effectief gebruik te maken van digitale middelen, en ontwikkelen de nodige vaardigheden voor een digitale toekomst.

#### **Beoogde Resultaten**

- Verbeterde basisvaardigheden.
- Meer betrokken Burgers.
- Culturele Verbondenheid.
- Verantwoordelijke digitale Burgers.
- Positieve leerresultaten.

### **3.5 Sponsorgelden**

Er wordt nog geen gebruik gemaakt van sponsorgelden. We willen de mogelijkheden hiervoor wel gaan onderzoeken, om alle activiteiten op school zo mogelijk kosteloos aan te bieden.

## 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 op. 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 proactief werken en dat interventies op basis van data en analyse plaatsvinden. We weten zo welke maatregelen nodig zijn om onze gestelde doelen te bereiken en voldoen daarbij aan de kwaliteitsnormen. De basis op orde is hierbij essentieel.

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:

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

2. We versterken de kwaliteitscultuur; we bevorderen een gedeelde kwaliteitscultuur binnen de organisatie waarin eigenaarschap, leiderschap, een open houding van feedback en continue verbetering centraal staan.

Onze tactische doelen zijn:

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

Bij CSG Liudger Burgum geven we invulling aan kwaliteitszorg door een combinatie van structurele evaluaties, systematische feedback en gerichte ontwikkelingsprocessen. We hanteren een cultuur van gespreid leiderschap, waarbij zowel leidinggevend als medewerkers verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteitszorg. Dit houdt in dat we regelmatig resultaatgerichte gesprekken voeren, waarin we niet alleen de leerprestaties van de leerlingen monitoren, maar ook de effectiviteit van ons onderwijs en de werkprocessen evalueren.

We gebruiken formatieve en summatieve toetsen en andere evaluatie-instrumenten om de voortgang van leerlingen te volgen en om gerichte verbeteringen in ons onderwijsaanbod door te voeren. Verder zorgen we voor een reflectieve cultuur, waarbij elke medewerker actief feedback krijgt en deze gebruikt om hun lessen te verbeteren. Dit gebeurt niet alleen binnen de eigen sectie, maar ook door middel van collegiale consultatie en lesbezoeken, waarbij we goede praktijkvoorbeelden uitwisselen.

Onze kwaliteitszorg is integraal onderdeel van de schoolontwikkeling en sluit aan bij onze onderwijsvisie en waarden. We streven ernaar dat de kwaliteitszorg niet een bureaucratisch proces is, maar juist een instrument om het onderwijs constant te verbeteren en aan te passen aan de behoeften van de leerlingen.

Uit de recente zelfevaluatie blijkt dat we op verschillende gebieden vooruitgang boeken, maar dat er nog ruimte is voor verbetering, met name op het gebied van formatief toetsen en het differentiëren van ons onderwijsaanbod. We hebben geconstateerd dat er nog meer aandacht nodig is voor het gebruik van toets resultaten in het onderwijsproces en hoe we deze effectief kunnen inzetten om leerbehoeften te identificeren en in te vullen. Dit sluit aan bij het ontwikkelpunt dat we eerder in ons schoolplan hebben geformuleerd over het versterken van het gebruik van formatief toetsen en het vergroten van de onderwijsdifferentiatie.

Een ander belangrijk ontwikkelpunt is de verdere integratie van digitale geletterdheid in alle vakken en het verbeteren van burgerschapsonderwijs. Beide aspecten werden genoemd als noodzakelijke focusgebieden om onze leerlingen beter voor te bereiden op de toekomst. Dit zal de komende jaren meer nadruk krijgen in ons onderwijsaanbod.

Aanvullend zien we dat de implementatie van coaching gesprekken en het versterken van leren van en met collega's als belangrijke pijlers van de schoolontwikkeling verder aangescherpt kunnen worden.

Op CSG Liudger Burgum hebben we verschillende maatregelen getroffen om ervoor te zorgen dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelproces kunnen doorlopen. Dit begint bij de voortgangsmonitoring van elke leerling. Via formatieve evaluaties en leerlingvolgsystemen houden we continu bij waar elke leerling staat in zijn of haar ontwikkeling.

Naast toetsen maken we gebruik van coaching, waarbij de coach regelmatig gesprekken voert met de leerlingen om hun persoonlijke doelen en hun leerdoelen te bespreken. Dit biedt ruimte voor individuele begeleiding en maakt het mogelijk om leerbehoeften tijdig te signaleren en te adresseren.

Daarnaast zorgen we ervoor dat de leerlingen altijd toegang hebben tot extra ondersteuning wanneer dat nodig is, bijvoorbeeld via RT of het inzetten van specialistische ondersteuning voor specifieke vakken of leergebieden.

De afstemming van het onderwijs op de voortgang wordt verder gewaarborgd door onze flexibele leerroutes en het gebruik van differentiatie in de klas. Dit stelt ons in staat om onderwijs te bieden dat aansluit bij het individuele leervermogen van elke leerling, zodat zij hun leerproces op een gezonde manier kunnen voortzetten, zonder vertragingen of stagnaties.

De doorlopende leerlijn op CSG Liudger Burgum wordt gerealiseerd door zowel aandacht voor de aansluiting op het po (primair onderwijs) als voor de voorbereiding op het vervolgonderwijs (VO en mbo/hbo). Dit gebeurt door:

- Samenwerking met basisscholen: We werken nauw samen met de basisscholen in onze regio om een goede overgang voor de leerlingen te waarborgen. Door vroegtijdig in gesprek te gaan met de basisscholen, kunnen we vooraf de behoeften van leerlingen in kaart brengen en de juiste ondersteuning bieden bij de overgang naar de middelbare school.
- Adaptief onderwijs: In de onderbouw passen we het onderwijs aan op de basisbehoeften van leerlingen, waarbij we bij de start van hun schoolloopbaan nauwkeurig in kaart brengen waar ze staan en op welk niveau ze instromen. Dit zorgt voor een soepelere overgang van de basisschool naar het voortgezet onderwijs.
- Voorbereiding op vervolgonderwijs: In de bovenbouw besteden we nadrukkelijk aandacht aan loopbaanoriëntatie en beroepsvaardigheden, zodat leerlingen goed voorbereid zijn op hun vervolgonderwijs. Hierbij krijgen ze de kans om te reflecteren op hun talenten en toekomstige carrière.



## 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.

|                                                                                                                                                          |                                                                                                                                         |                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Strategische planning</b><br><br>Onder andere:<br>Strategische personeelsplanning, wervingsbeleid en strategische partnerschappen                     | <b>Professionele cultuur</b><br><br>Onder andere:<br>Leercultuur, feedbackcultuur, professionele identiteit, samenwerken, leiding geven | <b>Leren en ontwikkelen</b><br><br>Onder andere:<br>Schoolontwikkeling, persoonlijke professionele ontwikkeling, teamontwikkeling, inductie |
| <b>Inrichting organisatie en functioneren</b><br><br>Onder andere:<br>Functiehuis, loopbaanpaden, rollen/taken, functiemix, gesprekkencyclus, taakbeleid | <b>Gezondheid en welzijn</b><br><br>Onder andere:<br>Werkdruk(reductie), verzuim, Arbo, levensfase bewust personeelsbeleid, vitaliteit  | <b>Professionele HR-dienstverlening</b><br><br>Onder andere:<br>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 Fierder scholen met behulp van het scenariomodel van VOION. Het samen opleiden en professionaliseren krijgt vorm en inhoud in het

partnerschap FRyske Opliedings SKoalle (FROSK). In deze opleidingsschool wordt ook het thema inductie verder uitgewerkt, onder andere om uitval van startende docenten terug te dringen.

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 Burgum**

De belangrijkste sterkten en zwakten t.a.v. het personeelsbeleid (bijv. uit de zelfevaluatie zomer 2024, het formatieproces 2024-2025 of de scan kwaliteitszorg najaar 2024) zijn:

#### *Sterkten:*

- Oog voor professionalisering: CSG Liudger Burgum heeft een sterk personeelsbeleid dat gericht is op professionele ontwikkeling en het bieden van leermogelijkheden voor alle medewerkers. Er is veel aandacht voor bijscholing, en de school biedt diverse professionele leermogelijkheden en ondersteuning voor het verder ontwikkelen van vaardigheden.
- Samenwerking en feedbackcultuur: Er is een cultuur van open communicatie en collegiale consultatie, waarin medewerkers feedback geven en ontvangen om samen te groeien. Het lesbezoek en de collegiale visitaties zijn belangrijke instrumenten voor het verbeteren van het onderwijs.
- Efficiënte begeleiding van startende docenten, met name op het gebied van inductieprogramma's en begeleiding bij het opbouwen van pedagogisch en didactisch vakmanschap.
- 'CSG Liudger Burgum Factor': bij het aannemen van nieuwe collega's wordt er een zorgvuldige procedure gevolgd en wordt niet alleen gekeken naar of iemand voldoet aan de vakinhoudelijke competenties, maar wordt ook goed gecheckt of de betreffende persoon binnen het team en de cultuur past.

#### *Zwakten:*

- Vereiste flexibiliteit in de formatie: Het formele proces van personeelsbezetting vraagt extra aandacht, vooral als het gaat om de wendbaarheid en afstemming van docenten op veranderende onderwijsbehoeften. De dynamiek van personeelstekorten en -aanpassingen blijft een aandachtspunt, vooral in specifieke vakken.
- Ziekteverzuim: Er zijn teveel collega's die langdurig uitvallen, waardoor het percentage ziekteverzuim te hoog is.

Bij CSG Liudger Burgum zorgen we ervoor dat al het onderwijzend personeel voldoet aan de bevoegdheidseisen. Ook zorgen we dat collega's een VOG hebben, voordat zij bij ons starten.

Daarnaast bieden we professionele ontwikkeling aan via diverse bijscholingsmogelijkheden. Docenten hebben de kans om hun bekwaamheden te onderhouden door het volgen van cursussen, intervisie, en door deel te nemen aan interne expertmeetings en vakgroepen. Via het jaargesprek en de gesprekkencyclus wordt ook gekeken naar de voortgang van bekwaamheden, en worden er afspraken gemaakt over verdere ontwikkeling.

Onbevoegde docenten krijgen bij CSG Liudger Burgum de benodigde ondersteuning om hun bevoegdheden te behalen. We bieden een begeleidingsprogramma waarin startende docenten

gekoppeld worden aan vakcoaches, die hen ondersteunen in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Voor inductie is er een gestructureerd programma dat bestaat uit coaching, observaties, feedbacksessies en bijscholing. Dit zorgt ervoor dat startende docenten zich ondersteund voelen in hun eerste jaar en snel kunnen integreren in de schoolcultuur en pedagogisch-didactisch handelen. De subteams spelen ook hier een belangrijke rol.

CSG Liudger Burgum stimuleert persoonlijk leiderschap en eigenaarschap van medewerkers, wat bijdraagt aan de schoolontwikkeling. Docenten en medewerkers worden actief betrokken bij de beleidsontwikkeling, en er is ruimte voor zelfsturing in het verbeteren van het onderwijs.

We hebben een systeem waarin medewerkers hun persoonlijke en vakinhoudelijke ambities kunnen delen, en hierin wordt actief gestuurd door de schoolleiding. Dit draagt bij aan het creëren van onderwijs dat aansluit bij de behoeften van leerlingen en houdt rekening met de persoonlijke ontwikkelingen van de medewerkers.

Het pedagogisch en didactisch handelen wordt vormgegeven door het onderwijs te baseren op de uitgangspunten van actief leren, differentiatie en formative assessment. Docenten krijgen ruimte en ondersteuning om hun eigen didactische aanpakken verder te ontwikkelen en het onderwijs steeds beter af te stemmen op de behoeften van hun leerlingen.

Dit sluit aan bij ons onderwijsconcept waarbij leerlinggericht onderwijs en differentiatie centraal staan. Onze nadruk op digitale geletterdheid, burgerschap en taalvaardigheid is een integraal onderdeel van de pedagogische en didactische aanpak, en we werken continu aan het verbeteren van deze focus.

Bij CSG Liudger Burgum stellen we het welbevinden van onze medewerkers hoog in het vaandel. In het voorjaar van 2025 wordt een medewerkersonderzoek gehouden waarin medewerkers gevraagd wordt naar hun werkplezier en eventuele knelpunten. De resultaten uit dit onderzoek zullen worden gebruikt om gerichte maatregelen te treffen voor verbetering op het gebied van werkplezier en welbevinden.

Daarnaast wordt er veel aandacht besteed aan een gezonde werkcultuur door teamoverleg, sociale activiteiten en de inzet van de KWIEK-ambassadeur die medewerkers ondersteunt bij het vinden van een goede werk-privébalans.

Leerlingen hebben een belangrijke stem in het beleid van CSG Liudger Burgum. We hebben een leerlingpanel, dat regelmatig overlegt met de teamondersteuners over onderwerpen die hen aangaan, zoals lesinhoud, de schoolcultuur en het onderwijsaanbod. Dit stelt de leerlingen in staat om mee te denken over het beleid en om concrete verbeterpunten aan te dragen.

Daarnaast worden de leerlingen regelmatig gevraagd naar hun mening via evaluaties van docenten en feedbacksessies. In de SMR is er een leerlingengeleding, via wie leerlingen betrokken kunnen worden bij de besluitvorming binnen de school.

We streven ernaar dat leerlingenparticipatie een volwaardige plek krijgt in ons beleid, wat hun verantwoordelijkheidsgevoel en betrokkenheid bij de school verder vergroot.

## Nawoord Schoolplan 2025-2028

Met dit schoolplan geven we richting aan onze koers voor de komende jaren. De ambities en beloften die we hierin hebben verwoord, vormen voor ons een belangrijke leidraad om de onderwijskwaliteit, samenwerking en betrokkenheid van iedereen binnen onze school verder te versterken.

Om dit plan werkbaarder te maken in de praktijk hebben we ervoor gekozen om een samenvatting te maken, waarbij we het geheel hebben terug gebracht tot 4 doelen ten aanzien van de pijler Identiteit, 10 doelen ten aanzien van de pijler Kansrijk Onderwijs en 8 doelen ten aanzien van de pijler Lerend Leiderschap. Het lijken wellicht veel doelen, maar bijna al deze doelen zijn al work in progress in onze organisatie.

Toch realiseren we ons dat het ontwikkelen van deze beloften een proces is dat tijd, inzet en samenwerking vraagt. Daarom kiezen we ervoor om in de periode van 2025 tot en met 2028 stapsgewijs aan de slag te gaan met het inkleuren van deze beloften. Elke stap die we zetten, brengt ons dichterbij het verwezenlijken van onze doelen. Dit doen we samen: met ons team, onze leerlingen, ouders en samenwerkingspartners.

Het is een reis waarin we blijven leren van elkaar, waarin we kansen grijpen en waarin we continu blijven zoeken naar manieren om ons onderwijs verder te verrijken. Waarbij we oog hebben voor de leerling en oog hebben voor de collega's en hier een goede balans in vinden. We geloven dat we door gezamenlijke inzet en verbinding tot een nog mooier resultaat kunnen komen.

We zullen met elkaar zorgen dat deze beloften niet alleen woorden op papier zijn, maar dat ze zichtbaar en voelbaar worden in ons dagelijkse werk, in de school én daarbuiten. We gaan met vertrouwen de toekomst in en zullen er samen zorg voor dragen dat onze school alle ruimte biedt voor Verbinding en Groei op een Eigentijdse manier.

