

KOM VERDER MET **V**ESTDIJK



SCHOOLPLAN

RSG SIMON VESTDIJK HARLINGEN

2026-2030

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	4
Hier staan wij voor	5
Kernwaarden	5
Missie	5
Visie	5
1. INLEIDING	6
1.1 Gegevens school en bestuur	7
1.2 Totstandkoming schoolplan	7
1.3 Leeswijzer	7
2. KADERS	8
2.1 Kaders vanuit OVO Fryslân-Noord	9
2.2 Kaders n.a.v. contextanalyse	9
2.3 Begrotingsperspectief	11
3. STRATEGISCHE THEMA'S EN AMBITIES	12
3.1 Strategische thema's	13
3.2 Ambities	14
BIJLAGEN	18
Bijlage 1: Onderwijskundig beleid	19
Bijlage 2: Personeelsbeleid	23
Bijlage 3: Kwaliteitszorgbeleid en stelsel van kwaliteitszorg	27
Bijlage 4: Overige wettelijke vereisten	30



VOORWOORD

Voor u ligt het schoolplan van RSG Simon Vestdijk Harlingen voor de komende jaren. In dit plan beschrijven wij waar wij als school voor staan, welke ambities wij hebben en hoe wij samen willen werken aan goed onderwijs en de ontwikkeling van onze leerlingen.

Onderwijs staat nooit stil. Maatschappelijke ontwikkelingen, veranderingen in het onderwijs en de behoeften van leerlingen vragen voortdurend om reflectie en doorontwikkeling. Hierbij blijven onze kernwaarden het vertrekpunt van ons handelen: verbondenheid, eigenaarschap en vertrouwen.

Dit schoolplan is tot stand gekomen met inbreng van medewerkers, leerlingen, ouders en andere betrokkenen. Het biedt richting voor de komende jaren en is niet alleen een document op papier, maar vooral een gezamenlijke opdracht voor iedereen die bij onze school betrokken is.

Wij kijken ernaar uit om samen verder te bouwen aan onze school waarin leerlingen én medewerkers zich kunnen ontwikkelen, uitdagen en thuis voelen.

HIER STAAN WIJ VOOR

MISSIE

Op RSG Simon Vestdijk staat de leerling centraal. Wij geloven dat iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen in een school waar verbinden, vertrouwen en ontwikkelen centraal staan. Goed onderwijs betekent voor ons dat leerlingen een stevige basis ontwikkelen, zich gezien en ondersteund voelen, en worden uitgedaagd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling.

Wij bieden sterk, passend en praktijkgericht onderwijs, met rust en structuur als basis. We sluiten aan bij de mogelijkheden, behoeften en interesses van iedere leerling en bieden ruimte voor maatwerk, differentiatie en persoonlijke begeleiding, zodat leerlingen met vertrouwen de volgende stap in hun leven kunnen zetten.

> KERNWAARDEN

Als school werken wij altijd vanuit onze drie kernwaarden:

1. **Verbinden**, als de motor van alles: leren, veiligheid, samenwerken, draagvlak en plezier;
2. **Vertrouwen**, waarbij veiligheid als basis dient; en
3. **Ontwikkelen**, eigenaarschap als actieve kracht achter groei.

VISIE

We werken aan het beste onderwijs voor onze leerlingen en sterke basisvaardigheden, we bieden passende ondersteuning en we creëren een school waarin leerlingen én medewerkers zich veilig voelen om te leren en zich te ontwikkelen. We zijn een lerende organisatie, waarin professionals samenwerken, hoge verwachtingen naar elkaar uitspreken, kennis delen, verantwoordelijkheid nemen en voortdurend werken aan de kwaliteit van ons onderwijs.

Zo creëren we een school waarin iedere leerling én iedere medewerker kan groeien, zich gezien, gehoord en veilig voelt en waarin verbinden, vertrouwen, ontwikkelen en plezier centraal staan.

“Met vertrouwen de volgende stap zetten.”





1. INLEIDING

Dit schoolplan beschrijft de ambities, ontwikkeldoelen en beleidskeuzes van onze school voor de periode 2026-2030, inclusief de wettelijke vereisten. Het vormt het kader voor de verdere ontwikkeling van ons onderwijs, de begeleiding van leerlingen en de professionalisering van medewerkers. De beschreven doelen worden gedurende de planperiode uitgewerkt in jaarplannen en concrete activiteiten.

We hebben ernaar gestreefd dit plan zo kort en krachtig mogelijk te formuleren. De publieksversie van dit schoolplan past dan ook op een poster.

1.1 GEGEVENS SCHOOL EN BESTUUR

School

Brin: 14DC

Directeur: Ido de Jong

📍 Koningin Julianastraat 3; 8862 TA Harlingen

☎ 0517 432 900

✉ harlingen@vestdijk.nl

🌐 www.vestdijk.nl/harlingen

Bestuur

Bestuurskantoor nummer: 13603

Bestuur: OVO Fryslân-Noord

📍 Elzenstraat 5; 8924 JN Leeuwarden

☎ 058 8801100

1.2 TOTSTANDKOMING SCHOOLPLAN

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers, leerlingen en andere belanghebbenden van RSG Simon Vestdijk Harlingen tot stand gekomen. Hiervoor hebben we een zorgvuldig proces doorlopen om zoveel mogelijk informatie op te halen. De volgende activiteiten hebben daarvoor plaatsgevonden:

1. Een teamdag waarop in de ochtend de missie en visie van RSG Simon Vestdijk zijn herijkt en in de middag conceptambities zijn opgesteld. Hierbij is in roulerende groepen samengewerkt en de onderwerpen, die eerder door de werkgroep zijn opgesteld, besproken. Alle personeelsleden waren hierbij aanwezig.

2. Een teammiddag waarop de ambities zijn aangescherpt en speerpunten zijn opgesteld. Alle personeelsleden waren hierbij aanwezig.
3. Een stakeholdersbijeenkomst waar ouders, verzorgers en andere belanghebbenden (vertegenwoordigers van basisscholen, bedrijfsleven e.a.) hun inbreng konden leveren op de vier strategische thema's. Alle genoemde belanghebbenden zijn uitgenodigd om hierbij aanwezig te zijn. Uiteindelijk namen 15 deelnemers deel aan de bijeenkomst.
4. Een leerlingenbijeenkomst, onder leiding van een externe, met ongeveer 24 leerlingen van alle afdelingen waar zij inbreng konden leveren over de vier strategische thema's. Hierbij werden diverse stellingen ingebracht en konden de leerlingen aangeven of ze het eens of oneens waren met de stelling waarna het gesprek hierover plaatsvond.

1.3 LEESWIJZER

In het vervolg van dit schoolplan treft u in H2 de kaders aan die OVO Fryslân-Noord met het strategisch beleid aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in H3 in op de ambities en speerpunten van RSG Simon Vestdijk Harlingen. Nadat we hebben beschreven op welke analyses deze ambities en speerpunten zijn gebaseerd, werken we deze verder uit. Tot slot is in de bijlagen de nodige informatie te vinden over de wijze waarop RSG Simon Vestdijk Harlingen voldoet aan de wettelijke eisen aan het schoolplan.



2. KADERS

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van RSG Simon Vestdijk Harlingen beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit de missie, visie en strategie van OVO Fryslân-Noord, het bestuur waar RSG Simon Vestdijk Harlingen onder valt. Daarna is

beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor RSG Simon Vestdijk Harlingen: de stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van RSG Simon Vestdijk Harlingen weergegeven.

2.1 KADERS VANUIT OVO FRYSLÂN-NOORD

Visie en missie

We willen een organisatie zijn waarin ons onderwijs kinderen voorziet van kennis, vaardigheden, veerkracht en zelfvertrouwen. Om een waardevol diploma te behalen en om een betekenisvolle rol te kunnen spelen in de samenleving en met vertrouwen de stap te zetten naar het vervolgonderwijs en de maatschappij. Daarom bieden we iedere leerling een rijke en inclusieve leeromgeving waarin zij zichzelf leren kennen, hun talenten ontwikkelen en met vertrouwen een volgende stap kunnen zetten. Dit doen we samen, ontwikkelingsgericht en grensverleggend.

We vatten dit samen in onze missie:

Grensverleggend onderwijs voor iedere leerling

2.2 KADERS N.A.V. CONTEXTANALYSE

Aan de basis van dit schoolplan ligt de contextanalyse. Voor de contextanalyse zijn twee verschillende perspectieven onderzocht. De interne context die zich richt op wat zich binnen de school afspeelt, terwijl de externe context zich focust op factoren buiten de school die van invloed zijn op ons onderwijs. Dit is met als doel om onderbouwde en door data gedreven thema's te kiezen die passend zijn bij de populatie en (indirecte) omgeving én daarbij doelstellingen te formuleren die binnen vier jaar te realiseren zijn.

Interne analyse

Voor de interne analyse is systematisch gebruikgemaakt van beschikbare en aanvullend opgehaalde data vanuit bronnen om een zo feitelijk mogelijk beeld te vormen van de huidige situatie op school. Op basis van deze bronnen zijn de onderstaande onderdelen van de interne context onderzocht:

Kenmerken van de leerlingenpopulatie

- Waarneembare en meetbare onderwijsresultaten.
- Kenmerken van het team.
- Passend/inclusief onderwijs
- Ambities van ons bestuur
- Gebouw en faciliteiten
- Geschiedenis van de school.

Ambities

1. We bieden inclusief en toekomstgericht onderwijs;
2. We focussen op leren, persoonsvorming en socialisatie;
3. We zijn een professionele, lerende en vitale organisatie;
4. Onze organisatie stimuleert het onderwijs optimaal; en
5. We dragen zorg voor divers en nabij onderwijs.



Voor ieder onderdeel zijn meerdere bronnen geraadpleegd en geanalyseerd. Zo is voor het in kaart brengen van het welzijn, de ontwikkeling en vordering van leerlingen gebruik gemaakt van gegevens uit leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken, toetsresultaten en de analyses van DIA-toetsen.

Voor inzicht in de tevredenheid, kennis en expertise van het personeel is gebruik gemaakt van het medewerkertevredenheidsonderzoek, een analyse van de aanwezige kennis binnen de school, de wijze waarop professionele ontwikkeling en kennisdeling plaatsvindt en is er contact gezocht met HR.

Met behulp van het schoolondersteuningsprofiel is er onderzocht welke ondersteuningsbehoeften er zijn en hoe de school hierop aansluit. Daarbij zijn de ontwikkelingen richting inclusief onderwijs meegenomen.

Hoewel er geen recente inspectiebezoeken hebben plaatsgevonden, zijn de huidige inspectiekaders en beoordelingscriteria meegenomen in de analyse.

Daarnaast zijn de ambities en financiële kaders van het bestuur (OVO Fryslân-Noord), waar RSG Simon Vestdijk onder valt, meegenomen in de analyse. Er is ook gekeken naar het schoolgebouw, zowel in de huidige staat als met het oog op toekomstige ontwikkelingen en met name hoe het gebouw aansluit bij de onderwijs- en leerbehoeften van leerlingen.

Tot slot zijn ontwikkelingen uit het recente verleden meegenomen. Het uitgangspunt daarbij is het behouden van kwaliteiten en positieve ontwikkelingen, terwijl minder positieve ontwikkelingen een aanknopingspunt vormen voor verbetering.

Externe analyse

Ook voor de externe context zijn er verschillende bronnen gebruikt om een helder beeld te krijgen van de factoren die van invloed zijn op ons onderwijs.

De externe context bestaat uit de volgende onderdelen:

- Demografische ontwikkelingen
- Samenwerking met externen
- Onderwijsontwikkelingen
- Maatschappelijke ontwikkelingen
- Relevante wet- en regelgeving

Per onderdeel zijn meerdere informatiebronnen gebruikt. Zo is onderzocht welke samenwerkingen met externe partners er momenteel bestaan (bijvoorbeeld po-vo) en welke samenwerkingen moeten worden gezocht/versterkt. Er is gekeken naar welke actuele onderwijsontwikkelingen van belang zijn, in

hoeverre wij hier binnen school al aandacht aan besteden en waar ontwikkelpunten liggen. Datzelfde is gedaan voor maatschappelijke ontwikkelingen, zoals kansengelijkheid en de ontwikkelingen op het gebied van ICT. Er is onderzocht welke wet- en regelgeving voor onze school van toepassing is en welke informatie daaruit moet worden meegenomen. Voor ieder van de bovenstaande onderdelen is actief informatie opgehaald door onder andere contact te leggen met collega's en externen die de benodigde informatie konden leveren.

Uit elke analyse komen aandachtspunten naar voren. Deze aandachtspunten kunnen verschillende betekenissen hebben: het kan gaan om aspecten die verbetering vragen, om sterke punten die behouden moeten blijven of om thema's die vanuit de huidige context extra prioriteit verdienen. De opgestelde aandachtspunten zijn vervolgens geordend in samenhangende thema's en daarna vertaald naar ambities.

2.3 BEGROTINGS-PERSPECTIEF

RSG SV Harlingen is financieel gezond. Binnen de meerjarenbegroting van de komende jaren bestaat voldoende ruimte om onze ambities te realiseren.





3. STRATEGISCHE THEMA'S EN AMBITIES

In het voorwoord is beschreven welke missie en visie als fundament gelden voor RSG Simon Vestdijk Harlingen en de keuzes die wij maken. Daarnaast is geanalyseerd welke interne en externe factoren van invloed zijn op de schoolorganisatie en de

ontwikkelingen voor de komende jaren. In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke strategische thema's centraal zullen staan en welke ambities RSG Simon Vestdijk Harlingen heeft in lijn met deze missie en visie en de context waarin de school zich bevindt.

3.1 STRATEGISCHE THEMA'S

Vanuit de verschillende kaders die in het vorige hoofdstuk zijn beschreven en geanalyseerd zijn aandachtspunten naar voren gekomen. Deze aandachtspunten zijn vervolgens gecategoriseerd in samenhangende thema's. Hieronder volgt een beschrijving van de strategische thema's, met tussen haakjes de relatie naar de (genummerde) ambities van OVO Fryslân-Noord.

Basisvaardigheden

Leerlingen die beschikken over sterke basisvaardigheden presteren niet alleen beter in alle vakken, maar vinden ook gemakkelijker hun weg in het vervolgonderwijs en in de maatschappij. Door doelgericht te werken aan deze vaardigheden, geef je hen een stevig fundament voor hun toekomst.

Onder basisvaardigheden vallen Nederlandse taal, rekenen/wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid. De afgelopen jaren hebben er binnen de school al veel ontwikkelingen op dit gebied plaatsgevonden. Deze ontwikkelingen willen we de komende vier jaar doorzetten, zodat iedere leerling met een stevige basis in basisvaardigheden de school verlaat [1, 2, 5].

Kwaliteitscultuur

We bouwen aan een sterke professionele leercultuur waarin we samen verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van ons onderwijs. We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en van elkaar, spreken die verwachtingen uit en handelen ernaar. We leren van én met elkaar en gebruiken de resultaten van ons onderwijs om ons handelen

en ons onderwijs steeds verder te verbeteren. Dit vraagt dat we ons bij alles wat we doen afvragen of we het goede doen en bij wat we doen, of we dat goed doen. We werken cyclisch aan verbetering, bij alles wat we doen en in alle lagen van het onderwijs. Dit doen we volgens de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act): we plannen wat we willen verbeteren, voeren dit uit, controleren het resultaat en verbeteren waar nodig. Zo werken we stap voor stap aan voortdurende kwaliteitsverbetering.

De komende vier jaar zetten we gericht in op het versterken van onze kwaliteitscultuur. We zorgen voor een structuur die het leren van en met elkaar ondersteunt, waarin we resultaten benutten, de professionele dialoog voeren en elkaar aanspreken op hoge verwachtingen. Zo maken we kwaliteitsverbetering een vanzelfsprekend onderdeel van ons dagelijks handelen [3, 4].

Ondersteuning voor leerlingen

De leerlingen staan bij ons op school centraal en we zijn continu op zoek naar hoe wij de leerlingen het beste kunnen ondersteunen in hun ontwikkeling. De komende vier jaar willen wij daarbij nog meer investeren in de mentorlessen. Tijdens deze mentorlessen is er aandacht voor de mentale gezondheid en het welzijn van de leerlingen, de studievaardigheden en loopbaanontwikkeling en wordt er samen gezocht naar passende begeleiding bij leerproblemen. Dit vindt niet alleen buiten, maar ook binnen de reguliere lessen plaats [5]. We willen inclusief onderwijs [1] bieden en daarbij richten we ons op zowel het leren, de persoonsvorming als de



socialisatie van leerlingen [2]. Dat vraagt meer dan het verzorgen van goede lessen en daarom willen we het mentoraat en de verbinding tussen mentoren, docenten en zorg intensiveren.

Daarnaast willen we een heldere en eenduidige zorgcultuur creëren. Hierdoor willen we recht doen aan de kansengelijkheid voor alle leerlingen, waarbij we een veilige leeromgeving kunnen creëren waarin iedere leerling zich gezien voelt en zich optimaal kan ontwikkelen. Daarbij vinden we het belangrijk om de driehoek leerling/ouders en verzorgers/school zo goed mogelijk te benutten.

Teamontwikkeling

Het volledige team van Simon Veldijk Harlingen draagt bij aan het verzorgen van het beste onderwijs voor onze leerlingen [5] en het werken aan de strategische thema's en het behalen van de doelen en ambities. Alle medewerkers nemen daarin hun eigen talenten, expertise en ervaringen mee. De komende vier jaar zetten we in op het verder versterken van de verbinding tussen de professionals in het team, zodat we het onderwijs optimaal kunnen blijven ondersteunen. Dit doen we door van en met elkaar te leren. [3, 4]

3.2 AMBITIES

Vanuit ieder strategisch thema volgen ambities. Een ambitie beschrijft waar wij als school aan het einde van deze schoolplanperiode willen staan. Een ambitie is een beschrijving van hoe het eruitziet wanneer een doel is behaald, zonder de stappen die moeten worden gezet om het doel te behalen. In overleg met de medewerkers zijn per ambitie een of meerdere beoogde resultaten opgesteld die uitgevoerd moeten worden om de ambitie te behalen. Deze actiepunten geven een beeld van de ontwikkelingen waar we de komende vier jaar als school op zullen focussen. Niet ieder actiepunt zal direct in het eerste jaar centraal staan. Per schooljaar wordt door de medewerkers een jaarplan opgesteld. In het jaarplan staat beschreven aan welke onderdelen van het schoolplan er dat schooljaar wordt gewerkt.

THEMA	AMBITIES	BEOOGDE RESULTATEN
BASIS-VAARIGHEDEN 	Alle docenten werken vanuit vakoverstijgende leerlijnen op het gebied van de basisvaardigheden (Nederlandse taal, rekenen/wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid).	Er zijn vakoverstijgende leerlijnen voor alle basisvaardigheden.
	Alle medewerkers hebben kennis over de gemaakte afspraken met betrekking tot de basisvaardigheden, zijn hier zelf vaardig in en passen dit zichtbaar toe in het onderwijs.	Alle basisvaardighedencoördinatoren dragen verantwoordelijkheid voor de doorlopende leerlijn en hoe deze in de activiteitenplannen van de secties zijn opgenomen.
		Er is een algemene kennisbank waar alle leerlijnen te vinden zijn.
KWALITEITS-CULTUUR 	Elke medewerker werkt aan de eigen ontwikkeling, zodat iedereen optimaal kan bijdragen aan de kwaliteit van ons onderwijs.	We hebben een scholings- en professionaliseringsplan met daarin duidelijke kaders over verplichte en vrijblijvende scholing.
	Elke medewerker werkt vanuit een periodieke cyclus (PDCA) om bij te dragen aan continue kwaliteitsverbetering.	Iedere medewerker weet wat de PDCA- cyclus is, hoe hij of zij daarmee werkt en hoe wij deze gebruiken in onze kwaliteitssystematiek.
	Wij halen actief de perspectieven van leerlingen, ouders en stakeholders op zodat wij ons blijven ontwikkelen als school.	We werken volgens een planmatige methodiek om deze perspectieven structureel op te halen en stellen op basis hiervan verbeterplannen op.
		We hebben een vaste werkwijze om deze opbrengsten van betekenis te voorzien.

THEMA	AMBITIES	BEOOGDE RESULTATEN
ONDERSTEUNING VOOR LEERLINGEN 	Alle leerlingen voelen zich gezien en ondersteund in hun onderwijsbehoefte(n) waardoor zij zich optimaal kunnen ontwikkelen.	We meten systematisch in hoeverre leerlingen zich gezien en gesteund voelen in hun onderwijsbehoeften en welke interventies daar optimaal aan bij kunnen dragen.
		We creëren een gericht aanbod om onze leerlingen te zien en te ondersteunen.
	Alle mentoren en coaches werken vanuit een doorlopende leerlijn gericht op studievaardigheden, mentale gezondheid, pedagogisch klimaat en studieloopbaan.	We hebben een eenduidig beeld over waaraan een goede mentor en een mentorles voldoet.
		Er is een doorlopende leerlijn voor mentor- en coachlessen.
	Iedereen in de school en daarbuiten is goed op de hoogte van onze duidelijke zorgstructuur en handelt daarnaar.	Het ondersteuningsbeleid, waar het SOP een onderdeel van is, wordt door alle medewerkers gedragen, is voor alle medewerkers bekend en wordt binnen de school actief uitgevoerd door al het personeel.
		Het ondersteuningsbeleid wordt (visueel en handelingsgewijs) inzichtelijk gemaakt voor leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers.

TEAM-ONTWIKKELING 	Wij bieden samen kwalitatief goed onderwijs door onze aanpak en werkwijze op elkaar af te stemmen	We richten een structuur in die zorgt voor onderling overleg en evaluatie (PDCA) van de Vestedijkles.
		Alle medewerkers handelen zichtbaar naar de Vestedijkles.
	Alle medewerkers delen op een structurele wijze hun kennis, expertise en vaardigheden met elkaar.	We richten in bestaande overlegmomenten een structuur in die zorgt voor kennisuitwisseling.
		We ondernemen structureel schoolbreed formele en informele momenten die bijdragen aan het leren van elkaar en elkaars (professionele) kwaliteiten.
	Alle medewerkers tonen zich betrokken bij de schooldoelen, weten hoe zij hieraan (individueel en in gezamenlijkheid) bij kunnen dragen en ervaren de verbondenheid met de school als geheel.	Er is een werkwijze die ervoor zorgt dat de schooldoelen en de voortgang ervan systematisch met de medewerkers wordt gedeeld
		Er wordt planmatig geïnvesteerd in de informele ontmoeting/teambuilding waarbij alle medewerkers aanwezig zijn.



BIJLAGEN

BIJLAGE WETTELIJKE EN DEUGDELIJKHEID EISEN (ART. 24 WVO)

De voorschriften voor het schoolplan staan in artikel 24 van de Wet op het voortgezet onderwijs (WVO). De volgende kernpunten zijn verplicht, maar hoeven niet per se in het schoolplan te staan, als ze al in een ander document zijn opgenomen. De uitwerking van deze kernpunten moet aansluiten bij de eigen situatie van de school.

Bijlage 1 - Onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid omvat in elk geval de uitwerking van de wettelijke opdrachten voor het onderwijs en van de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma. Daarbij wordt tevens het niveau van basisondersteuning betrokken.

Bijlage 2 - Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid, voor zover dat in het schoolplan tot uitdrukking wordt gebracht, omvat in elk geval maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid alsmede het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 32d van de wet.

Bijlage 3 - Kwaliteitszorgbeleid en stelsel van kwaliteitszorg

Het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs omvat in elk geval:

- De wijze waarop het bevoegd gezag bewaakt dat die kwaliteit wordt gerealiseerd
- De wijze waarop het bevoegd gezag vaststelt welke maatregelen ter verbetering van de kwaliteit nodig zijn
- Maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt.

Bijlage 4 - Overige wettelijke vereisten

Sponsorgelden.

BIJLAGE 1: ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Missie

Op RSG Simon Vestdijk staat de leerling centraal. Wij geloven dat iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen in een school waar verbinden, vertrouwen en ontwikkelen centraal staan. Goed onderwijs betekent voor ons dat leerlingen een stevige basis ontwikkelen, zich gezien en ondersteund voelen, en worden uitgedaagd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling.

Wij bieden sterk, passend en praktijkgericht onderwijs, met rust en structuur als basis. We sluiten aan bij de mogelijkheden, behoeften en interesses van iedere leerling en bieden ruimte voor maatwerk, differentiatie en persoonlijke begeleiding, zodat leerlingen met vertrouwen de volgende stap in hun leven kunnen zetten.

Visie

We werken aan het beste onderwijs voor onze leerlingen en sterke basisvaardigheden, we bieden passende ondersteuning en we creëren een school waarin leerlingen én medewerkers zich veilig voelen om te leren en zich te ontwikkelen. We zijn een lerende organisatie, waarin professionals samenwerken, hoge verwachtingen naar elkaar uitspreken, kennis delen, verantwoordelijkheid nemen en voortdurend werken aan de kwaliteit van ons onderwijs.

Daarom creëren we een school waarin iedere leerling én iedere medewerker kan groeien, zich gezien, gehoord en veilig voelen en waarin verbinding, vertrouwen en plezier centraal staan.

Van visie naar onderwijspraktijk

Onze visie komt iedere dag terug in de manier waarop wij onderwijs geven, leerlingen begeleiden en als professionals samenwerken. We werken vanuit drie samenhangende gebieden: pedagogisch klimaat, burgerschap en ondersteuning; veiligheid en schoolklimaat; en kwaliteit en ontwikkeling.

Pedagogisch klimaat, burgerschap en ondersteuning

Bij RSG Simon Vestdijk staat de leerling centraal. Een sterke relatie tussen leerling en docent vormt de basis voor leren en ontwikkelen. Wij willen dat iedere leerling zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt en weet dat er ruimte is om vragen te stellen, fouten te maken en zich te ontwikkelen. We combineren hoge verwachtingen met passende begeleiding. We sluiten aan bij verschillen tussen leerlingen en bieden waar nodig differentiatie, maatwerk en extra ondersteuning. Daarbij stimuleren en ondersteunen we leerlingen om steeds meer verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. Eigenaarschap betekent voor ons dat leerlingen leren doelen te stellen, keuzes te maken, te reflecteren op hun ontwikkeling en initiatief te nemen.

De coach heeft hierin een belangrijke verbindende rol. In de mentor- en coachlessen is aandacht voor onder andere studievvaardigheden, welzijn en mentale gezondheid, loopbaanontwikkeling, burgerschap en het ontwikkelen van eigenaarschap. We werken aan een doorlopende lijn waarin leerlingen gedurende hun schoolloopbaan steeds zelfstandiger worden.



Ook de basisvaardigheden vormen een belangrijk onderdeel van ons onderwijs. Nederlandse taal, rekenen/wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid krijgen aandacht binnen verschillende vakken en leergebieden. We werken aan samenhangende en doorlopende leerlijnen, zodat iedere leerling een stevige basis ontwikkelt voor vervolgonderwijs, werk en maatschappij. Burgerschap is een integraal onderdeel van ons onderwijs. De school is een oefenplaats waarin leerlingen leren omgaan met verschillen, verantwoordelijkheid nemen, samenwerken en deelnemen aan een democratische en diverse samenleving. Burgerschap krijgt vorm in de lessen, mentor- en coachprogramma's, projecten en activiteiten én in de dagelijkse omgang binnen de school.

Wanneer een leerling extra ondersteuning nodig heeft, werken onderwijs, begeleiding en zorg nauw samen. We streven naar een duidelijke en herkenbare ondersteuningsstructuur, waarin leerlingen, ouders en medewerkers weten welke ondersteuning beschikbaar is en waar zij terecht kunnen. Zo willen we iedere leerling de ondersteuning bieden die nodig is om zich optimaal te ontwikkelen, in de driehoek leerling, ouders en verzorgers en personeel.

Veiligheid en schoolklimaat

Veiligheid is een belangrijke voorwaarde om te kunnen leren en ontwikkelen. Wij zijn een school waarin leerlingen én medewerkers zich veilig voelen om zichzelf te zijn, zich uit te spreken, vragen te stellen en fouten te maken. Vertrouwen vormt hierbij een belangrijke basis.

We werken actief aan een positief en inclusief schoolklimaat waarin mensen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. We hebben aandacht voor sociale veiligheid, het voorkomen en aanpakken van pesten, het signaleren van zorgen en het bieden van passende ondersteuning. Daarbij vinden we het belangrijk dat leerlingen en medewerkers weten wat zij van elkaar mogen verwachten en dat signalen serieus en zorgvuldig worden opgevolgd. Verbinding speelt hierin een belangrijke rol. Door te investeren in relaties tussen leerlingen en medewerkers en tussen medewerkers onderling, versterken we het gevoel van veiligheid en betrokkenheid. We willen een open schoolcultuur waarin ruimte is voor gesprek, waarin verschillen er mogen zijn en waarin we elkaar respectvol aanspreken.

De verdere uitwerking van onze aanpak rond veiligheid en sociale veiligheid zijn opgenomen in het veiligheidsplan, het pestprotocol en het ondersteuningsbeleid van de school. Deze plannen worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

Kwaliteit en ontwikkeling

Wij zien kwaliteit als een continu proces van leren, evalueren en verbeteren. Bij alles wat we doen stellen we ons de vraag: doen we de goede dingen en doen we de dingen goed?

Iedereen binnen de school draagt vanuit de eigen professionele rol bij aan de kwaliteit van het onderwijs.

We werken daarom cyclisch volgens de PDCA-cyclus: Plan, Do, Check, Act. We stellen doelen, voeren uit, onderzoeken de resultaten en ervaringen en bepalen vervolgens wat nodig is om verder te verbeteren. Dit gebeurt op alle niveaus van de organisatie: in de klas, binnen secties en teams, in de ondersteuning en binnen de schoolleiding.

We gebruiken verschillende bronnen om zicht te houden op de ontwikkeling van leerlingen en de kwaliteit van ons onderwijs. Onderwijsresultaten, observaties, ervaringen van leerlingen en medewerkers en feedback van ouders en verzorgers en andere betrokkenen helpen ons om te bepalen wat goed gaat en waar verbetering nodig is. Data gebruiken we daarbij niet als doel op zich, maar als basis voor het professionele gesprek over onderwijs.

Goed onderwijs vraagt om professionals die van en met elkaar leren. Daarom investeren we in teamontwikkeling, professionele dialoog, kennisdeling, feedback en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Medewerkers krijgen ruimte om zich te ontwikkelen en worden gestimuleerd hun kennis en expertise actief te delen. We werken samen aan een herkenbare en consistente onderwijsaanpak en leren van ervaringen en resultaten.

Onze kwaliteitscultuur vraagt om verbinden, vertrouwen en ontwikkelen. We willen een professionele omgeving waarin medewerkers zich veilig voelen om vragen te stellen, dilemma's te

bespreken, feedback te geven en te ontvangen en nieuwe werkwijzen uit te proberen. Zo ontwikkelen we niet alleen het onderwijs, maar ook onszelf als professionals en als school.

De komende jaren blijven we onze onderwijspraktijk doelgericht ontwikkelen. Daarbij verbinden we de ontwikkeling van leerlingen, de professionalisering van medewerkers en de verbetering van het onderwijs voortdurend met elkaar. Zo werken we samen aan het beste onderwijs voor onze leerlingen.

Doorontwikkeling van het onderwijskundig beleid

Dit onderwijskundig beleid vormt de uitwerking van onze visie en geeft richting aan de ontwikkeling van ons onderwijs. Het sluit aan bij de strategische koers van OVO Fryslân-Noord en bij de vier strategische thema's van RSG Simon Vestdijk Harlingen: basisvaardigheden, ondersteuning voor leerlingen, kwaliteitscultuur en teamontwikkeling.

De komende jaren wordt dit beleid verder ontwikkeld op basis van nieuwe inzichten, evaluaties, ontwikkelingen in het onderwijs en de ervaringen van leerlingen, medewerkers, ouders en andere betrokkenen. Daarmee blijft het onderwijskundig beleid een levend document dat aansluit bij de praktijk van onze school en richting geeft aan de verdere ontwikkeling van ons onderwijs.

BIJLAGE 2: PERSONEELSBELEID

Onze visie op medewerkers en ontwikkeling

RSG Simon Vestdijk Harlingen wil een professionele, lerende en aantrekkelijke school zijn waarin medewerkers zich blijven ontwikkelen en gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van het onderwijs. We bouwen aan een sterke professionele leercultuur waarin we samen verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van ons onderwijs. We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en van elkaar, spreken die verwachtingen uit en handelen ernaar. We leren van én met elkaar en gebruiken de resultaten van ons onderwijs om ons handelen en ons onderwijs steeds verder te verbeteren. Het personeelsbeleid ondersteunt rechtstreeks de ambities uit het schoolplan en draagt bij aan de verdere ontwikkeling van de school, de medewerkers en de leerlingen.

De school beschikt over bevoegd en bekwaam personeel. De bevoegdheden van medewerkers worden geregistreerd in de daarvoor bestemde systemen en vastgelegd in het bekwaamheidsdossier conform de geldende wettelijke eisen. Het onderhouden en verder ontwikkelen van de bekwaamheid van medewerkers krijgt vorm via de gesprekkencyclus, professionaliseringsactiviteiten, opleidingsplannen en de mogelijkheden die medewerkers vanuit de cao en het bestuur krijgen aangereikt. Binnen de school is er voortdurend aandacht voor zowel individuele ontwikkeling als teamontwikkeling. Medewerkers worden gestimuleerd hun vakmanschap verder te ontwikkelen en hun kennis en expertise actief te delen met collega's.

Professionalisering is een belangrijk onderdeel van het personeelsbeleid. Medewerkers beschikken over professionaliseringsuren en een individueel professionaliseringsbudget volgens de cao. Daarnaast investeert de school in gezamenlijke scholing en kennisdeling, passend bij de ontwikkeldoelen van de school. Op deze manier wordt niet alleen gewerkt aan individuele groei, maar ook aan de versterking van de school als professionele leergemeenschap.

Verbinding met het onderwijskundig beleid

Het personeelsbeleid staat nadrukkelijk in dienst van het onderwijskundig beleid. De professionalisering van medewerkers richt zich daarom onder andere op het versterken van de basisvaardigheden, het bieden van passende ondersteuning aan leerlingen, het ontwikkelen van een sterke kwaliteitscultuur en het bevorderen van samenwerking binnen teams. Door middel van scholing, coaching, professionele dialoog, klassenbezoeken en kennisdeling werken medewerkers voortdurend aan de kwaliteit van het onderwijs en aan de realisatie van de ambities uit het schoolplan. Daarbij wordt uitgegaan van professionele verantwoordelijkheid en professionele ruimte. De afspraken hierover zijn vastgelegd in het professioneel statuut.



Pedagogisch-didactisch handelen

Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij bijdragen aan een positief, veilig en stimulerend leer- en werkklimaat. Binnen Simon Vestdijk Harlingen krijgt het pedagogisch-didactisch handelen onder andere vorm via de gesprekkencyclus, lesbezoeken, didactische coaching en collegiale feedback. Daarnaast wordt gewerkt aan een gezamenlijke visie op goed onderwijs en daarmee de verdere ontwikkeling van de Vestdijk-les. Door met elkaar in gesprek te blijven over onderwijs, lessen en leerresultaten ontstaat een cultuur waarin medewerkers van en met elkaar leren en gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van het onderwijs.

OVO Fryslân-Noord is daarnaast een opleidingsorganisatie. Als onderdeel van de onderwijsregio worden studenten, startende

medewerkers en ervaren professionals begeleid in hun ontwikkeling. Iedere school beschikt over schoolopleiders die deelnemen aan bovenschoolse netwerken en zich blijvend professionaliseren. Daarmee levert de school een bijdrage aan het opleiden en behouden van goed onderwijspersoneel voor de toekomst.

Participatie en vertegenwoordiging

Ten aanzien van de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies volgt de school het beleid van OVO Fryslân-Noord. Indien hiervoor een afzonderlijk bestuursdocument beschikbaar is, wordt daarnaar verwezen.

Hoewel leerlingen geen formele rol hebben in het personeelsbeleid, hecht de school grote waarde aan hun ervaringen en feedback. Via leerlingentevredenheidsonderzoeken, gesprekken

met leerlingen, mentorcontacten en de leerlingenraad worden signalen opgehaald over de kwaliteit van het onderwijs, het pedagogisch-didactisch handelen en het schoolklimaat. Deze inzichten worden waar relevant meegenomen in de verdere ontwikkeling van medewerkers en de school als geheel.

Doorontwikkeling

Dit personeelsbeleid is opgesteld op basis van de informatie die op dit moment beschikbaar is vanuit bestaande beleidsstukken, kwaliteitsinformatie en de kaders van OVO Fryslân-Noord. In de loop van de schoolplanperiode 2026-2030 zal dit beleid verder worden aangescherpt en doorontwikkeld. Daarbij benutten we nieuwe inzichten, evaluaties en ervaringen van medewerkers, leerlingen en andere betrokkenen. Op die manier blijft het personeelsbeleid een levend document dat aansluit bij de praktijk van de school en bijdraagt aan de continue ontwikkeling van medewerkers én onderwijskwaliteit.

Evenredige vertegenwoordiging in leidinggevende posities

RSG Simon Vestdijk streeft, conform artikel 7.7 van de Wet voortgezet onderwijs 2020, naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities. Bij werving, selectie, benoeming en ontwikkeling van leidinggevendenden hebben wij aandacht voor een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen. De man-vrouwverhouding binnen de leidinggevende functies wordt periodiek gemonitord. De uitkomsten hiervan worden betrokken bij het personeelsbeleid en, waar nodig, bij de inrichting van werving, selectie en ontwikkelbeleid. De actuele cijfers over de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities worden opgenomen in de beschrijving van het personeelsbeleid.



BIJLAGE 3: KWALITEITSZORG- BELEID EN STELSEL VAN KWALITEITSZORG

Onze visie op kwaliteit

De school streeft naar kwalitatief goed onderwijs dat bijdraagt aan de brede ontwikkeling van leerlingen. Daarbij richt het onderwijs zich op kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Vanuit hoge verwachtingen van alle leerlingen wordt gewerkt aan een onderwijsaanbod dat aansluit bij hun mogelijkheden, behoeften en talenten.

RSG Simon Vestdijk Harlingen werkt vanuit het kwaliteitszorgbeleid van OVO Fryslân-Noord, zoals beschreven in Kwaliteitszorg onderwijs: Opbrengstgericht werken in de praktijk. De school beschouwt kwaliteitszorg als een integraal onderdeel van het onderwijs en van de dagelijkse onderwijspraktijk. Kwaliteitszorg is daarmee gericht op het duurzaam verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en niet enkel op het verantwoorden van resultaten.

Kwaliteitszorg krijgt vorm door opbrengstgericht te werken. Dit betekent dat doelen worden vastgesteld, opbrengsten worden gevolgd en dat de uitkomsten worden gebruikt om het onderwijs verder te ontwikkelen. Daarbij staan de vragen centraal: Doen we de dingen goed en doen we de goede dingen?

Van ambitie naar uitvoering

De ambities en doelen van de school zijn afgeleid van de strategische koers van OVO Fryslân-Noord, de missie en visie van RSG Simon Vestdijk Harlingen, de resultaten van de contextanalyse en relevante interne en externe kwaliteitsgegevens.

Deze ambities zijn uitgewerkt in vier strategische thema's:

1. Basisvaardigheden;
2. Ondersteuning voor leerlingen;
3. Kwaliteitscultuur;
4. Teamontwikkeling.

Binnen deze thema's werkt de school aan het versterken van de basisvaardigheden van leerlingen, het bieden van passende ondersteuning aan iedere leerling, het versterken van een cultuur van continue verbetering en het verder ontwikkelen van de professionele samenwerking binnen de organisatie. De strategische ambities zijn vastgelegd in het schoolplan en worden jaarlijks uitgewerkt in de jaarplannen.

Hoe wij kwaliteit bewaken en verbeteren

Het stelsel van kwaliteitszorg is gebaseerd op opbrengstgericht werken en de PDCA-cyclus (Plan – Do – Check – Act). Deze cyclus wordt toegepast op alle niveaus binnen de organisatie: leerling, docent, vaksectie, ondersteuningsteam, schoolleiding en bestuur.

Binnen deze cyclus worden doelen vastgesteld, activiteiten uitgevoerd, resultaten geëvalueerd en vervolgacties bepaald. Hierdoor ontstaat een continu proces van kwaliteitsontwikkeling. Om zicht te houden op de kwaliteit van het onderwijs en op de voortgang van de schooldoelen verzamelt en analyseert de school systematisch zowel kwalitatieve als kwantitatieve gegevens. Daarbij wordt gebruikgemaakt van onderwijs- en examenresultaten, doorstroom- en rendementscijfers, gegevens over basisvaardigheden, sociale veiligheid



en schoolaanwezigheid, aangevuld met informatie uit tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers, gegevens uit lesobservaties, interne en externe audits en relevante kwaliteitsindicatoren.

De verzamelde gegevens worden in samenhang geanalyseerd en vormen de basis voor evaluatie, verantwoording en verdere verbetering van het onderwijs.

Zicht op ontwikkeling van leerlingen

De school volgt de ontwikkeling van leerlingen systematisch met behulp van toetsgegevens, mentorinformatie, ontwikkelgesprekken en ondersteuningsgegevens. Op basis van deze informatie worden onderwijs en begeleiding waar nodig aangepast, zodat leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen.

De school werkt aan samenhangende en doorlopende leerlijnen voor basisvaardigheden. Deze worden gerealiseerd door afstemming tussen leerjaren, onderwijsniveaus en vakgebieden. Vaksecties zijn verantwoordelijk

voor de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van vakwerkplannen en bewaken de opbouw van kennis, vaardigheden en attitudes binnen hun vakgebied. Op basis van opbrengstenanalyses worden de leerlijnen geëvalueerd en waar nodig aangepast. Daarnaast vindt structurele overdracht plaats tussen docenten, mentoren, ondersteuningsteams en schoolleiding om de ontwikkeling van leerlingen optimaal te ondersteunen.

Professionele cultuur en teamontwikkeling

De kwaliteit van het onderwijs wordt mede bepaald door de kwaliteit van de medewerkers. Daarom investeert de school in een professionele cultuur waarin medewerkers gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling van het onderwijs.

Medewerkers leren van en met elkaar door middel van collegiale consultatie, lesbezoeken, intervisie, kennisdeling, scholing en gezamenlijke analyse van resultaten. Professionele ontwikkeling wordt gestimuleerd vanuit de gesprekkencyclus en draagt bij aan zowel individuele groei als aan de realisatie van de schooldoelen.

Door samenwerking, eigenaarschap en kennisdeling te stimuleren, werkt de school aan een sterke kwaliteitscultuur waarin medewerkers gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van het onderwijs.

Evaluatie, verantwoording en dialoog

Kwaliteitszorg vraagt om voortdurende reflectie en een open dialoog. Daarom evalueert RSG Simon Vestdijk Harlingen systematisch de

kwaliteit van het onderwijs en legt de school hierover verantwoording af aan leerlingen, ouders, medewerkers, medezeggenschapsraad, bestuur en andere belanghebbenden.

De resultaten van kwaliteitsanalyses worden besproken binnen teams, vaksecties, schoolleiding en bestuur. Op basis hiervan worden verbeteracties vastgesteld, uitgevoerd en gemonitord. Daarnaast vindt periodiek en systematisch evaluatie plaats van de voortgang van de schooldoelen en de ambities uit het schoolplan.

De school vindt het belangrijk om actief perspectieven op te halen van leerlingen, ouders, medewerkers en externe partners. Door deze belanghebbenden te betrekken bij evaluatie en ontwikkeling ontstaat een breed beeld van de kwaliteit van het onderwijs en worden kansen voor verbetering zichtbaar.

Continue verbetering

Kwaliteitszorg is binnen RSG Simon Vestdijk Harlingen een vanzelfsprekend onderdeel van het dagelijks handelen. Zo werken wij continu aan de kwaliteit van ons onderwijs en aan de verdere ontwikkeling van onze school.



BIJLAGE 4: OVERIGE WETTELIJKE VEREISTEN

Sponsoring

De school ontvangt geen sponsoring in de vorm van geld, goederen of diensten van externe partijen. Mocht zich in de toekomst een situatie voordoen waarbij sponsoring wordt overwogen, dan zal de school handelen conform de geldende wet- en regelgeving en het beleid rondom sponsoring in het voortgezet onderwijs. Daarbij staat voorop dat sponsoring geen invloed heeft op de onderwijskundige inhoud, de onafhankelijkheid van de school of de belangen van leerlingen.



KOM
VERDER
MET
VESTDIJK

SCHOOLPLAN

RSG SIMON VESTDIJK HARLINGEN

2026-2030



