



Schoolplan

Bouwen vanuit de basis

The logo for 'jfsg' is located in the bottom right corner. It consists of the lowercase letters 'jfsg' in a white, sans-serif font, set against a red rounded square background. This red square is itself centered within a larger yellow rounded square background.

Inleiding

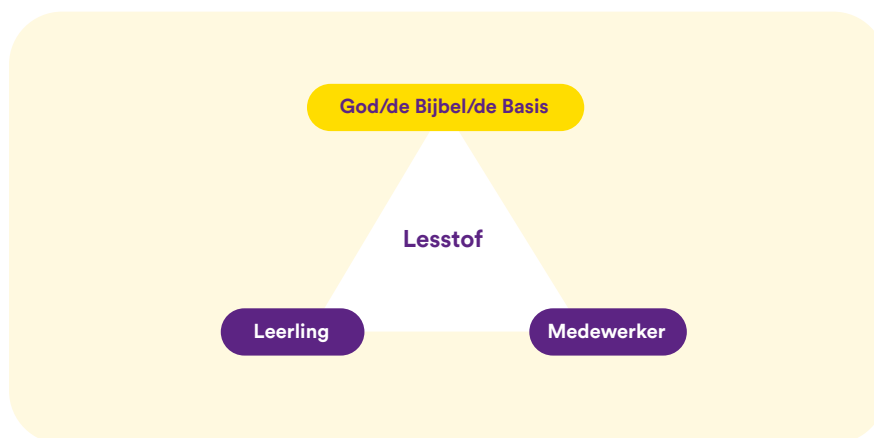
Dit nieuwe schoolplan met de titel 'Bouwen vanuit de basis' verwoordt de kernontwikkeling van de Jacobus Fruytier scholengemeenschap voor de komende jaren.

De basis heeft allereerst te maken met **onze grondslag**: de Bijbel en de Drie Formulieren van Enigheid. Wij vinden het belangrijk dat leerlingen en medewerkers deze basis kennen en handen en voeten geven in de school en daarbuiten.

De basis willen wij ook blijvend aanbrengen onder ons **pedagogisch klimaat**. Een veilige leer- en leefomgeving bevordert de totale ontwikkeling van onze leerlingen. Er is sprake van een stevige ondersteuningsvraag door leerlingen. Dat vraagt om een omgeving die veilig en motiverend is om te leren en te ontwikkelen.

De basis betreft als derde ook de **didactiek** die we in de klas op een gefundeerde én eigentijdse manier neerzetten. We willen met onze eigen medewerkers een principiële en effectieve didactiek ontwikkelen, die vanuit een Bijbelse basis toewerkt naar een (internationale) leefomgeving die veel eisen stelt. Tussen deze basis en praktijk besteden wij aandacht aan allerlei aspecten, zoals motivatie, leren leren en samenwerken.

Ten slotte heeft werken vanuit de basis te maken met **onze medewerkers** die zich verwant voelen met de grondslag van de school, (met elkaar) in ontwikkeling zijn, die zich uitgedaagd voelen om nieuwe stappen te zetten en initiatief nemen. Medewerkers op wie onze leerlingen aan kunnen.



Inhoud

Dit schoolplan is opgedeeld in twee delen:

Hoofdstuk 1 - Beleidslijnen 2025-2028.

We beschrijven onze visie door deze uit te werken in negen beleidsthema's. Deze thema's vormen de hoofdstructuur van onze kwaliteitszorg.

Hoofdstuk 2 - We verantwoorden hoe we tot het nieuwe schoolplan kwamen.

We maken de balans op: wat heeft de vorige schoolplanperiode ons opgeleverd en wat gebeurt er buiten de school?

Op 1 januari 2025 heeft er een bestuurlijke fusie plaatsgevonden met het bestuur van het Van Lodenstein College (VLC) en het Hoornbeek College. Dit heeft consequenties voor de vormgeving van het strategisch beleid. Te zijner tijd bekijken we hoe het langjarige beleid van de scholen aan elkaar worden gekoppeld.

Wij danken alle collega's, ouders, leerlingen en externen voor hun inbreng in dit schoolplan. Door hen, maar ook door de raad van toezicht, de medezeggenschapsraad en de identiteitsraad is positief meegedacht met de vraag: wat zijn de volgende stappen die de Jacobus Fruytier scholengemeenschap heeft te nemen?

Het is onze bede dat bij de uitvoering van dit schoolplan onze hulp, zoals de dichter van Psalm 121 verwoordt, van God komen zal. Zijn zegen maakt werkelijk rijk.

Oktober 2024



Hoofdstuk 1



Beleidslijnen 2025-2028

In dit hoofdstuk beschrijven we onze visie voor 2025-2028 door deze uit te werken in negen beleidsthema's. Binnen de kwaliteitszorg van de Fruytier maken we gebruik van deze thema-gebieden, die steeds terugkomen in jaarplannen, evaluaties en verslaglegging. In dit schoolplan continueren we deze lijn. Elk beleidsdoel wordt toegelicht met een starttekst, waarin de context en achtergrond van de gekozen benadering wordt toegelicht. Daarna volgt een doel, soms enkele doelen. We ronden af met hoe we het resultaat daarvan in beeld brengen.

We starten dit hoofdstuk met een samenvatting van het schoolplan 2025-2028.

Samenvatting

Wij bouwen vanuit de basis aan:

- Identiteit en vorming: vanuit en rond de Bijbel, staan in de 21e eeuw.
- Cultuur: elkaar ontmoeten, open spreken, samen studeren en verbeteren, het oordeel over de ander opschorten, gebruikmaken van elkaars sterke kanten, persoonlijk verantwoordelijkheid leren nemen.
- Didactiek: het zoeken naar wat werkt in de klas, docent als spil, maatwerk en aansluiten bij het leren van leerlingen, zodat ze leren hun eigenheid in te brengen.
- Pedagogiek: rust, preventief werken in de klas, ondersteuning voor complexere vragen.
 1. Kwaliteitszorg: aandacht voor de outcome, gebruikmaken van data om dingen beter te doen.
 2. Extern: de grondslag vasthouden en waarmaken, samenwerken binnen de regio.
- Context: focus houden, weten wat er speelt, goed contact met leerlingen, ouders en kerken.
- Organisatie: basale structuur en duidelijkheid, niet alles tegelijk, rust in de school, een wendbare organisatie die de juiste keuzes maakt.

Themagebied 1 | Inspirerend leiderschap (met de leercultuur centraal)

De cultuur van onze organisatie is gebaat bij meer kleinscholingheid: elke locatie vormt als het ware een minigemeenschap binnen het geheel van de school. Dit zorgt ervoor dat locaties vanuit de gemeenschappelijke basis op hun plek wendbaar zijn, ze het schoolplan passend kunnen uitwerken en de plaatselijke of regionale achterban goed kunnen bedienen. Trouw aan de grondslag en wendbaarheid worden gedragen door de medewerkers. Als medewerker leer je continu, samen of in je sectie en/of team. We streven een cultuur na die open en veilig is, zodat er ruimte is om te leren. Leidinggevend en geven hierin het voorbeeld.

Collega's voelen zich vrij om zich te uiten, voelen zich gezien. We zijn elkaar nabij en weten elkaar te vinden voor advies of (kritische) feedback. Belangrijk dragers van onze door te ontwikkelen professionele schoolcultuur zijn:

- onze kernwaarden: 6 V's - visie, vrijheid, vertrouwen, verantwoordelijkheid, verantwoording en verbinding
- de uitkomsten van het traject met The Change Studio: wij werken omgevingsbewust, samen, reflectief, richtinggevend, zijn betrokken en geven ruimte vanuit onze grondslag. Overigens leren wij door een bredere vorm van leerlingparticipatie ook leerlingen drager te zijn van de genoemde waarden.

Doel

De basis van leren ligt voor een belangrijk deel in de structuur en het leiderschap van leidinggevend en medewerkers in de school. Deze basis is erop gericht dat wijzelf en leerlingen ons verantwoordelijk voelen voor de resultaten, daarop persoonlijk en samen reflecteren en aan borging (en zo nodig aan verbetering) werken. Er is sprake van een professioneel gesprek over resultaten. De gesprekken leiden tot concrete vervolgcacties in onze aanpak.

Resultaat

Aan de hand van (zelf)evaluaties, het medewerkers-tevredenheidsonderzoek en panelgesprekken met ouders en leerlingen brengen we de resultaten van dit beleidsthema jaarlijks in beeld.

Themagebied 2 | Borgen basiskwaliteit onderwijs

We willen goed in beeld hebben hoe de organisatie zich ontwikkelt op de belangrijkste doelstellingen, om zo ook de organisatie adequaat te kunnen beïnvloeden waar dat nodig is. We handelen kwaliteitsbewust, dat betekent dat we doelgericht werken, inzicht hebben in de behaalde resultaten en in staat zijn dat te evalueren en daarvan te leren. Natuurlijk is het belangrijk dat een bepaald basiskwaliteitsniveau wordt gerealiseerd. Bij de eigen ambities en de daarbij passende veranderdoelen gaat het vaak om het goed begeleiden en volgen van ontwikkelingen.

Doelen

1. We zetten kwaliteitszorginstrumenten in om outcome (maatschappelijk effect) van reformatorisch onderwijs te monitoren en te verbeteren. Wij realiseren ons daarbij dat niet alles meetbaar is.
2. Onze kwaliteitskaarten zijn goed en we voldoen (basiskwaliteit) aan de standaarden uit het toezichtkader. We hebben een gepaste ambitie en scoren daarom duurzaam boven de gestelde norm.

Resultaat

Als spiegelinstrumenten gebruiken we de kwaliteitskaart van de inspectie, het medewerkers-tevredenheidsonderzoek, tevredenheid- en veiligheidsenquête, cijfer- en examenresultaten en eigen redelijke inschattingen. Ook maken we gebruik van evaluatie- en voortgangsverslagen van afdelingen en/of teams.

Themagebied 3 | Kwaliteitscultuur en financieel beheer

Bij kwaliteitszorg gaat het vooral om de motivatie, de focus en inzet van onze medewerkers voor een zo goed mogelijk resultaat. Eigenaarschap is essentieel. We bouwen verder aan het opgezette systeem van kwaliteitszorg. De pdca-cyclus op de verschillende niveaus en het kwaliteitsbewustzijn in afdelingen/teams willen we versterken door data informed werken. Kwaliteitszorg is bedoeld om te onderzoeken en te leren van nieuwe ontwikkelingen. Als dat mogelijk is, betrekken we daar onze externe belanghebbenden bij.

Doelen

1. Geld is een middel. Onze inhoudelijke keuzes zijn terug te zien in de jaarlijkse begroting en

meerjarenbegroting. We hebben onze resultaten in beeld en zijn in staat om tijdig bij te sturen.

2. We onderzoeken recente vakliteratuur op het gebied van identiteit, pedagogiek/ondersteuning en didactiek en brengen relevante kennis en ervaring in de school. We creëren hiermee een professionele basis onder ons vormend, didactisch en ondersteunend handelen.

Resultaat

We doorlopen individueel, als team en als afdelingen de pdca-cyclus. Daarnaast zijn gegevens van onderwijstijd, bevoegdheid, studie en aandachtspunten uit toelatings-, ontwikkel- en exitgesprekken aanleiding tot reflectie op onze kwaliteitscultuur.

Themagebied 4 | (Internationaal) christelijk burgerschap en wijs leren

De lijn (internationaal) christelijk burgerschap trekken we door. Er komt een curriculum voor alle leerjaren, waarin belangrijke elementen vanuit onze grondslag en algemeen maatschappelijke vorming samenkomen. Deze burgerschapslijn is erop gericht om leerlingen als burger en pelgrim toe te rusten en te vormen, zodat zij balans houden in een dynamische wereld én eenheid van leven vertonen in verschillende contexten. Ten tweede is deze lijn ook bedoeld om leerlingen te leren een burger en getuige te zijn die een positieve bijdrage levert aan de maatschappij. Ten diepste is dit curriculum bedoeld als voorbereiding op de eeuwigheid.

Ook de al eerder gehanteerde lijn van wijs leren wordt verder uitgebouwd. In het vorige schoolplan stond een afwisselende werkweek centraal. Elke afdeling legt zijn eigen accenten, afgestemd op de ontwikkelde, regionale visie en in samenwerking met de andere locaties (jfsfg en VLC). Basale uitgangspunten zijn de groep en vaste gezamenlijke momenten in het rooster, al kunnen groepen verschillen. We wisselen werkvormen en groepeeringsvormen af binnen het kader van rust en regelmaat. Voor alle leerlingen geldt ook het doel van basisvaardig zijn op het gebied van alle vakken die ze volgen. We houden daarbij hun motivatie in het oog, die niet alleen versterkt wordt door ritme en rust, maar ook door afwisseling die past bij hun eigen kwaliteiten. De didactische keuzes zijn gericht op ontsluiting van de werkelijkheid volgens ons christelijke wereldbeeld. Wij wijden leerlingen in in de geheimen van de werkelijkheid.

Doelen

1. Zoals de titel van het schoolplan verwoordt, werken we vanuit de basis. Voor identiteit richten we ons op:

- Bijbellezen (tekstbegrip)
 - Bijbelkennis (feiten en verbanden)
 - Bijbelstudie (wat betekent de Bijbel in/voor een vakgebied)
 - Bijbels leven (leren keuzes maken op basis van Gods Woord, bijvoorbeeld bij mediagebruik)
 - Waardevolle bronnen uit de kerkgeschiedenis
2. Leerlingen leren hun eigen innerlijke landschap kennen en worden gevormd als persoon: wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik (in relatie tot de ander)?
 3. We bereiden leerlingen voor op de buitenschoolse leefwereld door stages, excursies, externe sprekers in de school en uitwisselingen in binnen- en buitenland. We thematiseren anders denken en hebben tegelijk oog voor klassiek-gereformeerde uitgangspunten (Schriftgezag, schepping, e.d.).
 4. We bouwen het curriculum (christelijk) burgerschap verder op in alle vakken en programma's.
 5. Elke afdeling heeft een gemeenschappelijk didactisch handelingskader. De docent is daarin de spil.
 6. We werken ontwikkel- en doelgericht, waarbij docenten vanuit hun eigen expertise inspelen op de leerbehoefte van leerlingen (maatwerk, flexplek, differentiatie). We werken ernaartoe dat de leerling steeds meer eigenaar wordt van zijn leerproces. De inzet van ict (inclusief ontwikkelingen als AI) ondersteunt hierbij.
 7. Er is een integraal plan van aanpak en uitvoering om de basisvaardigheden (taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid) te versterken.

Resultaat

We maken uit de geaggregeerde verslagen van lesbezoeken en ontwikkelgesprekken op waar medewerkers, teams en leerlingen staan. We gebruiken enquêtes voor leerlingtevredenheid, de leerlingbesprekingen, cijfer- en examenresultaten en voeren het gesprek over de outcome van ons onderwijs.

Themagebied 5 | Pedagogiek en ondersteuning

We willen een veilige school zijn waar leerlingen zich ontwikkelen in hun eigen kwaliteiten die de Schepper hun gaf. Christelijke pedagogiek en ondersteuning op maat zijn gegrond in de liefde: de school is een oefenplaats om te leren, er is altijd een tweede kans. We hebben hoge verwachtingen van leerlingen en zijn enthousiast. Er gaat veel goed en dat is reden tot dankbaarheid. We leven echter wel in een gebroken wereld. We ervaren meer en intensievere ondersteuningsvragen. We gaan meer samenwerken en delen met de zorgketen. We

houden (en halen zo nodig meer) jeugdzorginstellingen in huis. Zo staan we gezamenlijk rond de leerling die ondersteuning nodig heeft. Overigens ligt de eerste lijn van ondersteuning bij de mentor/coach en de teams. Zij worden ondersteund door collega's van de afdeling passend onderwijs.

De integratie van ondersteuning en regulier onderwijs is een tweede speerpunt. Samen dingen doen en dingen leren in de klas is de meest basale vorm van ondersteuning. Onze taak is leerlingen in hun (onderwijs)ontwikkeling te ondersteunen, wanneer ze in hun leren worden gehinderd of uitvallen. Dat betekent ook dat wij hen leren omgaan met regels/afspraken, weerstand en crisis.

Ondersteuning is kortdurend en is gericht op volledig participeren in de klas. Een proactieve houding en het bezit van pedagogische basisvaardigheden zijn voor medewerkers een noodzakelijke voorwaarde. We onderzoeken of er een nieuwe experimenteerregeling komt als voortzetting van de verdere integratie vo/vso. De zorgstructuur in het hele voedingsgebied is een expliciet aandachtspunt voor het nieuwe bestuur.

Doelen

1. We leren in de klas of andere groepsvormen; dit is inclusief onderwijs. Orde, rust en structuur is de basis.
2. We zien en kennen de leerlingen. We geven ze vertrouwen en aandacht. We hebben oog voor leerlingen als unieke schepselen: cognitief, executief, sociaal-emotioneel. We rusten hen toe om op deze terreinen hun verantwoordelijkheid te nemen.
3. Er is gemeenschapszin en we besteden aandacht aan groepen en groepsprocessen. Een leerling bloeit op in de veiligheid van de gemeenschap.
4. Leerlingen die uitvallen of meer aankunnen krijgen specifieke ondersteuning.

Resultaat

We gebruiken informatie uit gesprekken met ouders, leerlingen, het samenwerkingsverband passend onderwijs en zelfevaluaties om de voortgang van de ontwikkelingen te meten.

Themagebied 6 | Personeel

We willen een aantrekkelijke en goede werkgever zijn voor alle collega's die bij ons passen. De krapte op de arbeidsmarkt vraagt flexibiliteit en betrokkenheid van iedereen. Wij maken binnen heldere school- en/of afdelingskaders ruimte voor de afdelingen, teams en medewerkers om zich te ontwikkelen. Wij hebben als doel dat individuele medewerkers, duo's en teams permanent leren en

faciliteren hen daarvoor. Iedereen verdient duidelijkheid over waar zijn/haar leerbehoefte ligt en werkt daar proactief aan.

Wij hebben te maken met personeelsschaarste. We denken na over een andere organisatie van het onderwijs, waarbij lessen een waardevol onderdeel blijven. De komende schoolplanperiode zoeken we naar manieren om met minder docenten en/of met meer onderwijsondersteunende medewerkers dezelfde opbrengsten te krijgen. We kijken in welke mate ict hierbij een ondersteunende rol kan vervullen. We hebben iedereen hard nodig. Collega's die nu nog niet optimaal tot bloei komen, willen we helpen en begeleiden. Daarover voeren we eerlijke gesprekken met elkaar.

Ten slotte is het belangrijk dat we medewerkers weten te boeien. We onderzoeken wat collega's nodig hebben om verbonden te blijven aan de school. Dat nemen we mee in het promoten van de Fruytier als aantrekkelijke werkgever. Een wezenlijk punt is vooral de binding van de medewerkers aan de grondslag van de school. Dat vraagt onderhoud, ontmoeting en kennis. We gebruiken de uitkomst van het mto om aan dit essentiële thema meer inhoud te geven.

Dit alles vraagt naast lenigheid ook eigenaarschap en leiderschap van collega's en schoolleiding. De rol van de medewerker in de opvoeding van jongeren is de spil binnen onze school. Hun rol in leren en leven van onze leerlingen is cruciaal.

Doelen

1. Elke medewerker leert en ontwikkelt actief en draagt zo bij aan de realisatie van het schoolplan en de visie van de afdeling. Elke collega geeft vorm aan de leer- en leefgemeenschap. Dit brengt rechten en plichten met zich mee door reële verwachtingen te schetsen, concrete afspraken te maken en deze vast te leggen.
2. We werken vanuit de kernwaarden en volgens het gedragsprofiel van onze school: er is een open en transparante cultuur, we streven psychologische veiligheid na. Onze school is een gezonde en veilige leeromgeving voor onze medewerkers. We houden bij hoe collega's het werk ervaren en ondernemen actie zodra dat nodig is. We onderzoeken wat 'betere communicatie' inhoudt en hoe we onderling verkeerde beeldvorming kunnen voorkomen.
3. De flexibilisering van functieprofielen en taakbeleid werken we in de komende vier jaar verder uit. Zo is er per team continu duidelijkheid over waar we staan en naartoe willen.

4. Collega's die niet optimaal tot bloei komen, helpen en begeleiden we met concrete afspraken en ontwikkelruimte.
5. Elke medewerker is in staat om ict op een zinnige wijze te gebruiken, persoonlijk, met collega's en in de klas.

Resultaat

Spiegeldocumenten zijn het scholingsplan, de overall-rapportage van de ontwikkelgesprekken, het mto en verzuimcijfers.

Themagebied 7 | Organisatie

Teams richten zich op de pedagogiek en de organisatie van de doelgroep, secties wakkeren de vakvond aan en zorgen voor de ordening van de lesstof. Locaties krijgen in het kader van de gewenste kleinscholingheid de ruimte om keuzes te maken die passen bij de eigen couleur locale. Om dat te bereiken zijn goede verbindingen en een helder overzicht nodig van wie wat doet. De directie is hierin de leidende partij.

Stafdiensten ondersteunen het onderwijsproces niet alleen, zij zijn ook sparringpartner, kritische vriend en adviseur vanuit de eigen portefeuilles. Zij zijn verantwoordelijk voor een goede inzet van middelen in de brede zin van het woord. Een goede inzet betekent: elke activiteit van de staf draagt bij aan waardevol onderwijs aan leerlingen. Stafdiensten en onderwijs hebben elkaar nodig vanwege de gezamenlijke en complementaire expertise.

Doelen

1. De organisatie is wendbaar. We zijn gericht op optimale ontwikkeling van leerlingen, op goed werkgeverschap van medewerkers en we spelen in op veranderende omstandigheden.
2. Binnen en tussen locaties bestaan heldere afspraken over de verdeling van taken en van lesstof. Locaties, teams en secties benutten elkaars krachten en krijgen daarnaast de ruimte om hun eigen kleinscholingheid vorm te geven. We houden daarbij de doorgaande leerlijnen in het oog, bij de overgang van leerlingen naar een andere locatie.
3. Ambities en plannen zijn realistisch en er is een inhoudelijke samenhang in de plannen.
4. Expert- en adviesrol van de stafdiensten zijn gericht op de doelen van de organisatie.
5. De faciliteiten en gebouwen zijn goed op orde en er is een goede ict-infrastructuur.

Resultaat

We wegen de voortgang op basis van het mto en de eigen redelijke inschatting.

Themagebied 8 | Bedrijfsvoering

De continuïteit van de school is gewaarborgd, we voldoen aan de financiële indicatoren. Er is sprake van een actueel gehouden risicoanalyse en -beheersing. De administratieve processen verlopen soepel en worden indien nodig bijgesteld. De toegekende middelen worden effectief en efficiënt ingezet. Er vallen geen leerlingen tussen wal en schip. De ict-infrastructuur is up-to-date; het servicelevel is naar tevredenheid van de gebruikers, er wordt op een betrouwbare en integere manier met gegevens omgegaan. Cybersecurity staat hoog op de agenda binnen bedrijfsvoering.

Doelen

1. We zoomen de nieuwe schoolplanperiode in op verfijning van het financiële dashboard.
2. We houden actuele thema's als risicobeheersing, ict-infrastructuur en uitvoering van de privacywetgeving en digitale veiligheid actueel door scholing, de uitwerking van wetgeving en bewustmaking van medewerkers.

Resultaat

Belangrijke bronnen zijn voor ons zelfevaluatie, het accountantsverslag en de reflectie van de rvt.

Themagebied 9 | Context

Onze school staat niet op zichzelf. Met ingang van 1 januari 2025 heeft een bestuurlijke fusie plaatsgevonden met het bestuur van het VLC en het Hoornbeeck. Deze fusie heeft voor de Fruytier en het VLC allerlei consequenties voor de praktijk van het middelbaar onderwijs. De school wordt ervaren als een betrouwbare partner voor ouders, collega-scholen en kerken. Daarnaast participeert de Jacobus Fruytier scholengemeenschap in landelijke, regionale en plaatselijke netwerken. Wij vinden het meer dan onze plicht om daaraan mee te doen. Goed onderwijs is namelijk iets van ons samen, ook al zullen de belangen van scholen niet altijd in elkaars verlengde liggen. Het is de taak van scholen in een bepaald gebied onderwijs te bieden dat past bij de leerlingen in die regio.

Doelen

1. We werken de vier uitgangspunten van de fusie uit: continuïteit van reformatorisch onderwijs, thuisnabij onderwijs, doorgaande leerlijnen en een passende zorgstructuur.
2. We nemen de verantwoordelijkheid om in samenwerking met andere scholen en met kerken uit de achterban de belangen van leerlingen in de regio zo goed mogelijk te bedienen. De tevredenheid van hen en van met name ouders en leerlingen over de school is voldoende tot goed.

3. We richten ons minder op zenden en meer op dialoog met onze belanghebbenden. We beproeven verschillende manieren om uit te zoeken wat het beste werkt.

Resultaat

Reflecties en tevredenheid van ouders/leerlingen, collega-scholen en de inhoud van eventuele (in) formele klachten helpen ons te weten hoe de stand van zaken op dit beleidsterrein is.



Hoofdstuk 2



Analyse en reflectie

In dit hoofdstuk verantwoorden we hoe we tot het nieuwe schoolplan kwamen. Wat drijft ons, wat is onze visie? We maken ook de balans op: wat heeft de vorige schoolplanperiode ons opgeleverd en wat gebeurt er buiten de school?

Onze visie

Als reformatorische school zijn we ervan overtuigd dat het heilzaam is om Gods geboden te gehoorzamen en vanuit deze levenshouding onze Bijbelse opdracht te vervullen. Wij leven echter door de zonde in een gebroken wereld en moeten erkennen dat wij ten diepste als ongehoorzame schepselen geboren worden. Alleen bekering en geloof geven in beginsel een wending aan het leven. Bekeren en geloven is voor ons een onmogelijke, goddelijke opdracht. Tegelijkertijd weten we vanuit de Bijbel dat God wil geven wat Hij van ons vraagt. Deze wending van bekering en geloof in Christus is onmisbaar om Gods scheppingsopdracht te vervullen. Dat geldt voor leerlingen en medewerkers.

Niet alleen het hart is gebaat bij een leven in dienst van God, ook het hoofd. Leren is in feite ingewijd worden in de geheimen van de scheppingswerkelijkheid. De school is en blijft een uitgelezen plaats om geworteld te raken in een diepe manier van beleven van en kijken naar een werkelijkheid die door God is voorgegeven. De school is ook een oefenruimte om dat te doen. Dat geldt niet alleen voor praktische vaardigheden, maar ook voor de omgang met de ander(en). Hoe zorg ik voor de ander, hoe neem ik mijn verantwoordelijkheid naar andere generaties? Onze school vormt namelijk ook een gemeenschap en maakt deel uit van een gemeenschap.

Deze visie is er niet een van maakbaarheid. Alsof wij alles in handen hebben. Wij zijn dagelijks diep afhankelijk van de genade van God de Schepper. Hij wil de centrale plaats in ons leven. Tegelijkertijd heeft Hij ons de opdracht gegeven om als een 'zoutend zout en lichtend licht' de aarde te

bebouwen en te beplanten en de naaste lief te hebben en te dienen.

Wat betekent deze visie voor de schoolpraktijk? Het is van belang om jaarlijks vaste momenten te kiezen waarin we ons verdiepen in het waardevolle en betekenisvolle van onze traditie en bespreken én oefenen hoe we dat omzetten in daadkracht en volharding in deze tijd.

Externe analyse

Aan het begin van deze eeuw schetste het sociaal cultureel planbureau een aantal ontwikkelingen die eigenlijk alleen maar scherper zichtbaar zijn geworden: individualisering, intensivering, informatisering, informalisering, internationalisering. Veel van wat we dagelijks in de krant lezen, kunnen we vatten onder deze vijf woorden. Bijvoorbeeld polarisatie, de gewenste autonomie om eigen keuzes te maken op het terrein van seksualiteit en gender (diversiteit), allerlei vormen van aantasting van gezag. We zien hier de doorwerking van de vrijheid van het denken zonder God (rationalisme) en de ruimte die nagestreefd wordt om keuzes te maken op basis van het eigen gevoel.

Als we kijken naar het onderwijsveld hebben we te maken met een aantal actuele ontwikkelingen.

1. De vraag leeft of het onderwijs wel de kwaliteit levert die ze moet leveren. Er zijn miljarden in het nationaal programma onderwijs (npo) gestopt, wat heeft dat opgeleverd? Het meest recente pisa-rapport is naar de mening van de politiek het bewijs dat het Nederlandse onderwijs niet voldoet aan de norm: het reken- en taalniveau van leerlingen blijft achter ten opzichte van andere landen.
2. Arbeidsmarktkrapte is ook zichtbaar in het onderwijs en leidt tot personeelsschaarste. Deze schaarste is in sommige regio's problematisch. De onmacht rond dit thema en daarmee ook de druk vanuit de samenleving neemt toe. De Tweede Kamer is van mening dat allerlei plannen om hier iets aan te doen, niets opleveren. Waarom neemt de sector niet meer initiatief?

In de vorming van de onderwijsregio's krijgen besturen extra verantwoordelijkheden om niet alleen in eigen belang te voorzien, maar juist ook regionaal verantwoordelijkheid te nemen voor een dekkend onderwijsaanbod.

3. Toenemende segregatie en multiculturalisme. Er zijn delen in de samenleving die elkaar nooit tegenkomen met alle gevolgen van dien. Waarom pakt de school als mini-samenleving dit niet op? Waarom komen zelfs op één school vmbo- en vwo-leerlingen elkaar nauwelijks tegen? Verder is er veel instroom van nieuwe Nederlanders. Hoe geven we deze (jonge) mensen een goede plek in ons welvarende land? Dat is een wezenlijke vraag, ook voor het onderwijs.
4. De politiek sorteert voor op een stelselwijziging. Het ministerie vindt dat het governance regime, dat sinds 2006 geldt, te veel speelruimte geeft aan besturen en dat het te weinig invloed heeft op de resultaten. Hoewel er wel geluiden over mogelijke scenario's circuleren, is nog niet duidelijk welk scenario het ministerie zal kiezen. Tot nog toe heeft OC&W gestuurd met subsidies en recentelijk via de onderwijsregio's. Het lijkt erop dat dit de eerste stappen zijn naar een nieuw regiem van aansturen en omgaan met het onderwijsveld. Binnen deze ontwikkeling wordt steeds minder rekening gehouden met de vrijheid van onderwijs. Deze grondwettelijk vastgelegde vrijheid van onderwijs kan op minder steun rekenen in de Tweede Kamer. Het aantal christelijke zetels is slechts elf.
5. Ook in onze kerkelijke achterban ontstaan scherpe discussies rond heikele thema's, waarbij de media worden gebruikt om positie in te nemen. We ervaren polarisatie ook in deze beperkte kring. Daarnaast zien we dat er ten aanzien van wezenlijke thema's erosie plaatsvindt, als het gaat om Schriftgezag en ethische thema's.
6. Ten slotte noemen we ook ontlezing onder jongeren. Dit zorgt voor minder tekstbegrip én voor een gebrek aan kennis van onze geschiedenis en onze joods-christelijke wortels. Dit thema staat niet los van wat we kunnen vatten in de tendens: veel en vlug. Dit staat haaks op de noodzakelijke rust om te verdiepen. Het resultaat is verslaving, verlies aan concentratie, burn-out en soms ook depressie.

Wat betekent deze externe analyse voor onze school?

- Nu er schaarste is op de arbeidsmarkt onderzoeken we op welke manieren we blijvend kwaliteit kunnen leveren. Dit vraagt om scherpe

keuzes in hoe we de taken verdelen binnen de school.

- Wij hebben oog voor en contact met de wereld buiten de school en dragen waar mogelijk bij aan het welzijn van de bredere onderwijssector.
- Het thema van het schoolplan 'Bouwen vanuit de basis' en de uitwerking daarvan in de afdelingsplannen laten zien dat we voortdurend oog houden voor de kwaliteit van ons onderwijs en ondersteuning.
- In een wereld van crises, van polarisatie en seculiere denkbeelden zoeken wij naar inbreng van onze eigenheid op een verbindende manier. Wij gaan (onderling) het moedige gesprek aan, ook als dat moeilijk is. Doel is om Bijbelse waarheden blijvend in ere te houden en te delen. Gods geboden wijzen ons de weg en zijn heilzaam voor iedereen. Denk aan thema's als gezag, omgaan met media, enz.

Interne analyse

In de interne analyse beschrijven we waar de Fruytier nu staat. Daarbij vallen ons de volgende zaken op:

1. Levensbeschouwelijke vorming op basis van de Bijbel en onze belijdenis, ofwel (internationaal) christelijk burgerschap, geven we in lijn met het huidige schoolplan hoge prioriteit. Onze afdelingen geven aan dat deze lijn nog meer verankerd moet worden in het curriculum en vervolgens ook meer door leerlingen gedragen kan worden. Het gaat daarbij om de vorming van de hele leerling met zijn of haar hoofd, hart en handen, die als pelgrim op doorreis is.
2. We onderstrepen het belang van een praktische pedagogiek en aandacht voor de sociale vorming van leerlingen. Randvoorwaarden die daarvoor nodig zijn: een responsieve mentor/coach en het bewust inzetten van de rol van de groep. Als het gaat om passend onderwijs benadrukken we het belang van het team. Een team dat weet proactief te handelen en leerlingen leert (passend bij niveau en leeftijd) verantwoordelijk te zijn voor de eigen ontwikkeling. Gezien de dynamiek van gezin en wereld vinden wij het nodig om rust, regelmaat en overzicht voor onze leerlingen te creëren. De toenemende zorgvragen stimuleren ons om proactief in de les te signaleren en te handelen met ondersteuning van de ondersteuningsstructuur die er is. Ons doel is dat onze leerlingen leren steeds meer zelf de verantwoordelijkheid te nemen voor leren en leven. Leerlingen geven ook aan dat ze hier meer de ruimte voor willen hebben.
3. Sinds corona wordt bewust en breder gekeken naar de ontwikkeling van leerlingen. Cognitieve aspecten, sociaal-emotionele ontwikkeling en

executieve functies zijn relevante kijkpunten. In alle afdelingen is er oog voor didactische ontwikkeling met sleutelwoorden als differentiëren, maatwerk, werken met leerdoelen en formatief werken en toetsen. Dit willen we doen vanuit het gegeven dat onze medewerkers gezagsdragers zijn, die levenservaringen en kennis hebben. Zij kunnen leerlingen motiveren, hun eigenheid laten herkennen en inbrengen ten bate van het grotere geheel, de groep, de plaatselijke (kerkelijke) gemeente en de maatschappij als geheel. Wij denken dat medewerkers in samenwerking met elkaar en met de leerlingen een leer- en leefgemeenschap moeten vormen die herbergzaam en uitdagend is. Hier zijn nog zeker stappen te maken. Wij willen in het nieuwe schoolplan daarom meer werken naar een onderbouwde, pedagogische en didactische aanpak, die weliswaar zijn eigenheid kan hebben in een afdeling, maar die wel meer dan nu onderzocht, beproefd en onderling besproken wordt.

4. De ontwikkeling van personeel staat goed op ons netvlies. SHRM (strategisch personeelsbeleid) is niet alleen een term, er wordt ook systematisch aan gewerkt. We stimuleren studie en scholing. De jfsg academie speelt daarin een belangrijke rol. Wat betreft de cultuur concentreren wij ons meer en meer op een rolzuivere benadering, scherpe kaders met daarbinnen ruimte voor de medewerkers en het uitbuiten van sterke kanten van collega's. We realiseren ons dat een nieuwe generatie medewerkers op andere manieren gebonden wil worden dan een decennium geleden. Het vraagt nabijheid om de verbinding tussen medewerkers en organisatie op het gebied van bijvoorbeeld levensbeschouwing, onderwijsvisie en werkwijzen levend te houden en, in onze schoolcultuur, om persoonlijk leiderschap te stimuleren.
5. Op het gebied van kwaliteitszorg wordt kwaliteitsbewust denken en handelen op alle lagen gestimuleerd. Tegelijkertijd zijn we het erover eens dat deze ontwikkeling meer gestructureerd moet plaatsvinden en ook dieper in de praktijk moet indalen. Het gaat dus om een houding waarin we transparant zijn over onze resultaten naar elkaar en naar buiten toe en laten zien dat we steeds tijdig reageren op ontwikkelingen die we onder onze leerlingen en buiten de school zien gebeuren.
6. De ambities die aanleiding zijn geweest om tot een fusie met het VLC en het Hoornbeek te komen, zijn ook leidend in de nieuwe schoolplanperiode: thuisnabij onderwijs, doorlopende leerlijnen, borging hoogwaardig en identiteitsgebonden onderwijs en

goede zorgstructuur. De uitwerking van de samenwerking met het VLC heeft in de komende schoolplanperiode relevante gevolgen voor het onderwijsaanbod op de verschillende locaties en voor de werkplekken van (een deel van) onze medewerkers.

7. Als Fruytier hebben we vaak gelegenheid geboden om enthousiast uitgedachte plannen om te zetten in experimenten. Onze school heeft in de loop van de tijd veel ontwikkelingen in gang gezet, maar vanwege de input van nieuwe plannen te weinig tijd besteed aan het borgen van de behaalde resultaten. Daardoor bedachten we veel interessante dingen voor lessen, maar verdiepten we ons te weinig in het blijvend belang van wat er gebeurt in de les. Ook hier komt de titel van dit schoolplan terug: consistent werken vanuit de basis.
8. We prijzen ons gelukkig met een loyale achterban van ouders en kerken. Deze achterban ondergaat net zo goed de invloed van de 21e eeuw als ieder ander. Enerzijds blijven we de nadruk leggen op verbinding, anderzijds heeft een school een eigenstandige plaats in de maatschappij. Tussen deze twee polen blijven we het gesprek voeren met alle betrokkenen.

Terugblik schoolplan 2021-2024

Na deze interne analyse behandelen we twee vragen met betrekking tot het vorige schoolplan 2021-2024.

Wat is er te weinig uit de verf gekomen in de uitvoering van het vorige schoolplan en wat betekent dat voor het nieuwe schoolplan?

We beantwoorden deze vraag aan de hand van de samenvattende leidende principes uit het plan 2021-2024:

Leerlingen:

1. *Er is structureel aandacht voor de brede vorming van jou als leerling (christelijk burgerschap en wijs leren staan hierbij centraal).* Wij denken dat de twee lijnen van christelijk burgerschap en wijs leren wel meer in beeld zijn gekomen, maar dat de uitwerking samenhangender en structureler kan. Dat betekent dat we de gegeven aanzet tot brede vorming verder uitbouwen in het nieuwe plan.
2. *We bieden je een samenhangende en uitdagende werkweek.* Ook hiervan geldt dat er goede voorbeelden zijn van dit voornemen. Corona en de aandacht die uitging naar de concrete begeleiding van leerlingen heeft ervoor gezorgd dat aan dit punt minder aandacht is besteed dan aanvankelijk gepland. Wij houden dit thema vast voor de volgende periode.
3. *Voor leren, leven en kiezen kun je terugvallen op de begeleiding van onze medewerkers.*

Juist door corona hebben we dit goed ontwikkeld. Er wordt breed gekeken naar de ontwikkeling van kinderen.

4. *We werken gericht aan het versterken van je motivatie.* In alle afdelingsplannen is te zien dat hierin stappen gezet zijn. Wat we in het vorige plan wellicht minder benadrukten is dat de uitwerking van dit soort thema's tijd kost. We gaan daarom door met dit doel in de nieuwe periode.

Medewerkers:

5. *Je bent altijd in ontwikkeling (individueel en als team).* Scholing voor (groepen van) medewerkers is gewoonte geworden. We willen hier nog bewuster mee omgaan, maar de basis is gelegd.
6. *We werken professioneel en weten wat we van elkaar kunnen verwachten.* Er is onder begeleiding van The Change Studio gewerkt aan het formuleren van een gedragsprofiel. Hier waren in ieder geval leidinggevendenden bij betrokken en soms ook de teams. Dit vraagt om een nadere uitwerking.
7. *Denken en doen gaan samen in een onderzoekende school.* Hoewel we hier goede voorbeelden van zien, willen we dit in de nieuwe schoolplanperiode planmatig en dieper uitwerken. Onder andere door het ontwikkelen van een onderzoekslijn, die zich richt op kernthema's in de identiteit, de pedagogiek en de didactiek.

Kortom, er is een stevige basis gelegd. Wel hebben we ons, juist vanwege de 'onderbreking' door corona, erop verkeken dat de realisering van onze idealen meer tijd kost dan we hadden verwacht. Een ander aandachtspunt dat we meenemen in het nieuwe schoolplan is dat we graag met veel zaken tegelijk bezig zijn. Focus is in de nieuwe periode terdege noodzakelijk. De ingezette cultuurverandering zal ons daar zeker bij helpen.

Waar zit precies de spanning van het schoolplan 2021-2024 naar het nieuwe plan voor 2025-2028?

Bij het beantwoorden van deze vraag zijn enkele aspecten te noemen.

- Het is nodig dat we inhoudelijk en qua proces (cultuurverandering) de ingeslagen weg blijven vervolgen en ons niet laten afleiden door nieuwe impulsen.
- Als we meer vanuit de basis willen werken, vraagt dat tijd en menskracht. Hoe gaan we dat doen in een periode van personeelsschaarste?
- Ons profiel is helder. Hoe houden we de verbinding met een dynamische omgeving die minder kennis en soms ook waardering heeft voor levensbeschouwelijk onderwijs? Hoe houden we het profiel gezamenlijk levend binnen onze eigen achterban en binnen onze school?
- De ondersteuningsbehoefte neemt toe. Hoe maken we de omslag van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'? Naast de aandacht voor de individuele vraag van de leerling werken wij vooral ook aan de versterking van de context van de leerling.





