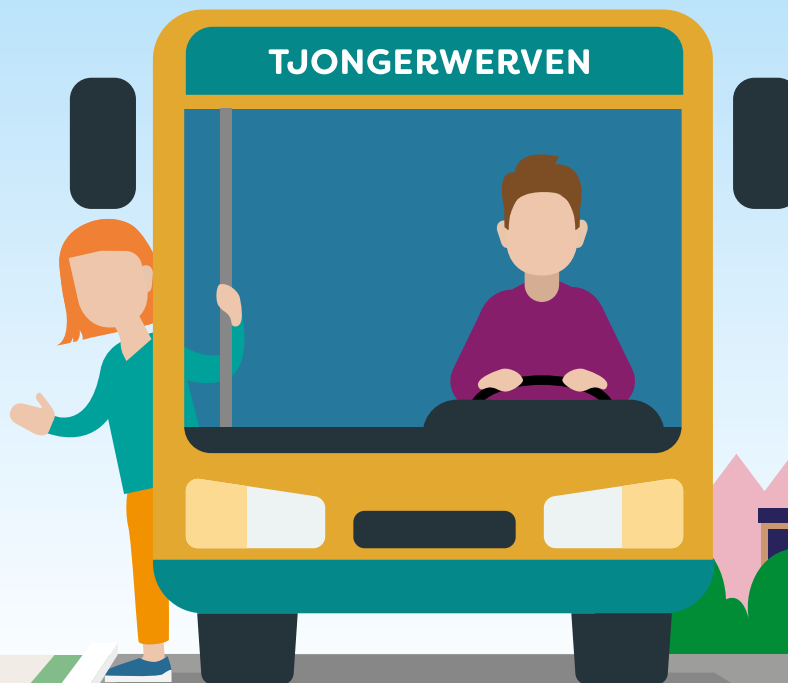


Ontwikkeling door gezien te worden



VERTROUWEN

VEILIGHEID

RELATIE

PROFESSIONALITEIT

**Strategische koers  
2023 - 2025**

**De Tjongerwerven**

Christelijk Primair Onderwijs



## INHOUDSOPGAVE

**INLEIDING** 3

**WIE ZIJN WIJ EN WAAR STAAN WE VOOR** 4

- Waar staat De Tjongerwerven voor
- De 9 scholen
- Kernwaarden
- Onze identiteit

**WAAR STAAN WE** 6

**WAT GAAN WE DOEN** 8

- Kwaliteit en innovatie van het onderwijs
- Onze medewerkers
- De organisatie

**HOE GAAN WE VAN START** 13

**INFOGRAPHIC 2023 - 2025** 14



## INLEIDING

Bijna dagelijks staan berichten in de krant over het onderwijs. Deze berichten zijn hoofdzakelijk negatief geladen en variëren van onvoldoende leesniveau van kinderen tot het lerarentekort en van onvoldoende beheersing van de basisvaardigheden tot werkdruk bij leerkrachten. Juist in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt is positieve berichtgeving méér gewenst. En daar is ook alle aanleiding toe, want er gaat vooral heel veel wél goed in het onderwijs. Hoewel ik toe moet geven dat er ook zaken zijn die beter kunnen of zelfs beter moeten. Dat vraagt echter wel consistent beleid, zodat we ons ook kunnen blijven richten op goed onderwijs én collega's die dagelijks voor de groep staan kunnen ondersteunen.

In deze strategische koers geven we richting aan de focus die De Tjongerwerven CPO de komende twee jaren aan gaat brengen. Ofwel, waar richten we ons op om het best denkbare onderwijs te kunnen blijven bieden aan alle leerlingen die elke dag weer aan onze scholen worden toevertrouwd. Dit is een grote opdracht met een grote verantwoordelijkheid. Dat begint met het klimaat op school. Alle leerlingen moeten het fijn hebben op school en met plezier naar school gaan. Deze basis is belangrijk, omdat dit een voorwaarde is om te kunnen leren. En wanneer de voorwaarden aanwezig zijn, moeten wij ervoor zorgen dat alle leerlingen goed les krijgen en dat we de leerlingen volgen in hun ontwikkeling.

In onze strategische koers verbinden we ons aan de opdracht die ons gegeven is en stippelen we de route uit naar goed onderwijs voor ieder kind. Wij hebben hoge verwachtingen van iedere leerling en we gaan ervan uit dat ieder kind in beginsel alles kan leren. Die hoge verwachtingen hebben we niet alleen van onze leerlingen, maar ook van onszelf. Klinkt misschien heel eigenwijs en dat is het ook wel een beetje. Maar wij hebben de overtuiging, dat door het opdoen van veel kennis en door het betrekken van wetenschappelijk onderzoek in de keuzes die we dagelijks maken, we in staat zijn het juiste te doen. Kennis over het leren van kinderen en kennis over de manier waarop dat leren kan worden georganiseerd. Maar ook kennis over gedrag, over professionaliteit en wat dat betekent voor ons onderwijs. Dit vraagt om veranderen waar dat nodig is en verankeren van wat goed is.

Op deze wijze bouwen we de komende twee jaren aan het best denkbare onderwijs voor ieder kind.

Uiteraard kunnen we dit niet alleen. Wij hebben daar onze omgeving ook heel hard bij nodig. Ouders bijvoorbeeld die als geen ander weten hoe het met hun kind gaat en wat het nodig heeft. Maar ook onze collega's van andere scholen, gemeenten en de lerarenopleiding verbinden we aan onze organisatie. Samen kom je immers verder dan alleen en juist die verbinding is in deze tijd echt nodig.

We gaan een prachtige periode tegemoet met veel ontwikkeling, samenwerking en plezier voor ieder kind.

Alfred Vos  
Directeur-bestuurder



## WIE ZIJN WE EN WAAR STAAN WE VOOR

### Waar staat de Tjongerwerven voor

Op scholen van De Tjongerwerven krijgt ieder kind bijzonder goed onderwijs, door vanuit betrokkenheid en oprechte interesse de mogelijkheden van het kind te herkennen en tot ontwikkeling te brengen. Dit doen we door het aanreiken van kennis en het aanleren van vaardigheden (kwalificatie), zodat zij vol zelfvertrouwen en zelfinzicht (subjectificatie) de volgende stap in de snel veranderende samenleving kunnen zetten (socialisatie).

*“ontwikkeling door gezien te worden”*

Op onze scholen voelt ieder kind zich veilig en wordt er goed lesgegeven, wordt de ontwikkeling van de leerling gevolgd en vindt er continue afstemming in het aanbod van kennis plaats op die ontwikkeling, waardoor leerlingen daadwerkelijk tot leren komen. Wetenschappelijke kennis wordt betrokken in de keuzes die we maken en dat leidt tot effectief onderwijs, waardoor in beginsel elke leerling alles kan leren.

### De 9 scholen

De Tjongerwerven CPO is een professionele organisatie waarin negen ambitieuze basisscholen samenwerken. Iedere school geeft op eigen wijze vorm aan uitdagend en betekenisvol onderwijs vanuit de eigen context. Alles is erop gericht het onderwijsproces van de leerling goed en zonder onderbrekingen te laten verlopen. Alle actoren op de scholen en op het bestuursbureau hebben daarin een eigen verantwoordelijkheid en taak. Door de samenwerking tussen de negen scholen wordt het leren van elkaar bevorderd en wordt gezamenlijk opgetrokken in de ontwikkeling van het onderwijs. Met elkaar zijn we verantwoordelijk!

### Kernwaarden

De opdracht die we hebben geformuleerd heeft een oorsprong in onze christelijke identiteit. Dit is onze inspiratiebron en deze ligt ten grondslag aan de waarden die we terugvinden in de professionele cultuur. De waarden geven tevens ruimte voor intrinsieke motivatie, omdat hierin zowel de relatie, de competenties als de autonomie een belangrijke plaats in nemen. Onze identiteit verbindt deze waarden. De kernwaarden krijgen kleur in ons dagelijks handelen.





## Vertrouwen

Van controle naar vertrouwen. Ons handelen is gebaseerd op vertrouwen en wij zien dat als voorwaarde voor het bieden van autonomie. Dat vertrouwen is oprecht en heeft een inbedding binnen alle lagen van de organisatie: Van bestuur naar directie, van directie naar leerkracht en van leerkracht naar leerling. Alleen dan is vertrouwen oprecht en kan iedereen vanuit diens eigen autonomie tot ontplooiing komen. Niet loslaten, maar anders vasthouden.

## Veiligheid

We hebben respect voor elkaar in een omgeving die voor iedereen veilig is. Dit betekent dat je mag zijn wie je bent en dat het veilig is om anders te zijn, omdat anders zijn kleur geeft.

## Professionaliteit

Alle actoren zijn zich bewust van hun rol in het totale onderwijsproces en voelen zich competent die rol invulling te geven. Dat gaat veel verder dan periodieke momenten van formeel leren, zoals het volgen van (na)scholing. Het informeel leren is kenmerkend voor de lerende organisatie. De professionele cultuur krijgt vorm in de professionele leergemeenschappen op de scholen en tussen de scholen. Het voeren van het goede gesprek, het leren van elkaar, het openstaan voor feedback en het omarmen van ontwikkelingen en onderzoek zijn termen die deze waarden dragen.

## Relatie

Elkaar kennen vanuit de oprechte interesse in elkaar maakt dat de dialoog op de juiste wijze gevoerd kan worden met respect voor gevoelens en gevoeligheden. In dialoog blijven als basis voor verbinding draagt bij aan de behoefte gezien te worden.

## Onze identiteit

Onze scholen zijn verbindend door vanuit onze inspiratie te kijken naar de ontwikkeling van kinderen in de wereld om ons heen. Hierin ligt ook het fundament voor onze kernwaarden besloten.

De tijden veranderen en de wijze waarop we tegen onze christelijke identiteit aankijken verandert mee. Wij zien onze identiteit breder dan een focus op het levensbeschouwelijke. De wijze waarop we invulling geven aan het pedagogisch-didactisch handelen is onderdeel van onze identiteit. Juist in een tijd waarin scholen kleiner worden, als gevolg van demografische ontwikkelingen, is het kennen en uitdragen van onze eigen identiteit onderscheidend en daardoor van toegevoegde waarde. Dit uitdragen krijgt vorm door respectvolle omgang met onze omgeving, door onze pedagogische visie, maar ook door de vieringen en aandacht voor verhalen uit de Bijbel. We hebben oog voor elkaar en steunen elkaar waar nodig. Wij zien dit terug op alle niveaus en in alle lagen van de organisatie. Onze identiteit bepaalt de wijze waarop onze medewerkers in het leven staan en de wijze waarop we ouders betrekken in het ontwikkelproces van hun kinderen. Onze identiteit staat ook aan de basis voor de verduurzaming van het onderwijsaanbod in de kleinere kernen. Het samenvoegen van scholen tot samenwerkingscholen komt voort uit de manier waarop we naar de wereld om ons heen kijken; samen verder in plaats van ieder voor zich. Een open blik die gericht is op verbinding en samenwerking. Het vormen van samenwerkingscholen geeft kleur aan de identiteit, dat zich het beste laat omschrijven als christelijk geïnspireerd.



## WAAR STAAN WE

De Tjongerwerven CPO is een gezonde organisatie. Alle scholen hebben van de inspectie minimaal een voldoende beoordeling ontvangen. De basiskwaliteit van het onderwijs op de negen scholen is op orde. De ambities zijn echter hoger en dat biedt ruimte voor een volgende stap in de school- en organisatieontwikkeling. De behoefte aan focus op wat echt belangrijk is en het betrekken van meer wetenschappelijke kennis in ons dagelijks handelen wordt breed gedragen en is aanleiding geweest voor het professionaliseringstraject 'High Performance Schools'. Met de kennis en vaardigheden die ons door dit traject worden aangereikt zijn we nog beter in staat voor ieder kind het best denkbare onderwijs te verzorgen.

Bedreigingen zijn er ook en die liggen op verschillende domeinen. Zo staat onze organisatie midden in een zogenaamde 'krimpregio'. Het leerlingenaantal in de regio is de afgelopen jaren al sterk gedaald. Binnen De Tjongerwerven is de krimp minder voelbaar geweest en dat is een positief gegeven. Ten opzichte van 2018 is het aantal leerlingen dat onze scholen bezoekt in totaal met 30 afgenomen, van 1140 in 2018 naar 1110 op de teldatum 1 februari 2023. Gezien de dalende leerlingaantallen in de gemeenten waar De Tjongerwerven vertegenwoordigd is, kunnen we stellen dat het 'marktaandeel' is gestegen. Prognoses laten echter wel een verder dalende trend zien en hier zullen we de komende jaren op in moeten spelen. De krimp heeft al geleid tot de vorming van samenwerkingsscholen door de christelijke en openbare school in een kern samen te voegen, met als doel het borgen van toekomstbestendig onderwijs zo dicht mogelijk bij de woonplaats van het kind. Een andere kijk op onze rol, vanuit dezelfde overtuiging en inspiratie.

Een andere bedreiging betreft de beperkte aanwezigheid van leerkrachten op de arbeidsmarkt. Het kunnen voorzien in vacatures is moeilijk. Dit vraagt om een stevig integraal en strategische personeelsbeleid, dat gericht is op ontwikkeling van leerkrachten tot vakbekwame professionals met perspectief op een passende loopbaan. Aansluiting bij de regionale initiatieven als RAP en Samen Opleiden in de School is dan ook een logische keuze. Aangezien sturing op kwaliteit direct verband houdt met het strategisch personeelsbeleid zullen we alert moeten blijven op het behouden van sturingsmogelijkheden. Voor alles wat we doen zijn we immers afhankelijk van onze medewerkers. Medewerkers vormen ons belangrijkste kapitaal en de leerkracht staat bij De Tjongerwerven centraal.

Financieel staat De Tjongerwerven er goed voor. Uit een recent uitgevoerde risicoscan blijkt dat we tegenvallers en risico's goed op kunnen vangen met de aanwezige financiële buffers. Overigens zijn deze buffers door investeringen in zowel mensen als middelen wel afgenomen tot niveaus onder de signaleringswaarden van de inspectie. Er is derhalve geen bovenmatig eigen vermogen aanwezig. Deze financiële positie heeft er mede toe bijgedragen dat de investeringen in de scholen in meubilair, ICT en methodes ruimschoots vorm heeft kunnen krijgen. Op het terrein van huisvesting is van belang dat vier van de negen scholen gehuisvest zijn in een multifunctionele accommodatie of brede school. De onderhoudsagenda is om die reden beheersbaar. Voor de overige scholen geldt dat deze recent nieuwgebouwd zijn of op termijn vernieuwd gaan worden. Gesprekken hierover met gemeenten zijn in volle gang.

Uit een tevredenheidsonderzoek onder ouders en leerlingen is gebleken dat de algemene tevredenheid groot is. Een aantal thema's vraagt echter wel aandacht. Eén daarvan is het gevoel van veiligheid. Zowel ouders als leerlingen geven aan dat we meer aandacht kunnen hebben voor regels en routines. Op dit aspect zal ingezet moeten gaan worden. Een ander punt van aandacht is de communicatie met ouders.

Wij zien het als onze missie de kinderen voor te bereiden op een plaats in de samenleving. Om te kunnen participeren in de samenleving is een goede beheersing van taal, rekenen, lezen én kennis van de samenleving voorwaardelijk. Deze basisvaardigheden zijn echter geen doel op zich, maar zijn middelen om in de samenleving mee te kunnen doen. Hetzelfde geldt voor creativiteit en een kritisch denkvermogen. Om die reden vinden we een stevige verankering van kunst en cultuureducatie op de scholen nét zo belangrijk om het uiteindelijke doel te realiseren.







## WAT GAAN WE DOEN

De beschrijving van onze strategische doelen is niet geheel nieuw. In 2019 is de koers bepaald in een brede sessie met ouders, leerlingen, schoolteams, directie, voortgezet onderwijs en medezeggenschap. De koers is al bepaald en de reis is ingezet. Een geheel nieuwe koers bepalen is niet nodig, wel gaan we op een aantal punten de koers wat aanpassen. Deze zogenaamde 'herijking' geeft ruimte de strategische doelen te behalen binnen de context zoals die zich heden voordoet. Dit proces vraagt vooral door vanuit intrinsieke waarden te kijken naar onze taakinvulling.

### **Kwaliteit en innovatie van het onderwijs**

*Zelfvertrouwen en welbevinden van leerlingen is groot door het bieden van een veilige leeromgeving waar leerlingen met plezier naar toe gaan.*

Je veilig voelen is een voorwaarde om te komen tot leren. Elke school voert dan ook een kenbaar veiligheidsbeleid en er wordt een programma op het gebied van sociaal-emotioneel welzijn toegepast. Leerlingen werken met elkaar samen vanuit het respect voor elkaar en voor andersdenkenden. Jaarlijks wordt het sociaal-emotioneel welbevinden van leerlingen in kaart gebracht en vervolgacties worden afgestemd op de uitkomsten van deze monitor.

*School en ouders of verzorgers zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de leerling, door ouders actief te betrekken in het onderwijsleerproces.*

Ouders of verzorgers kennen het kind over het algemeen het best. Zij weten als geen ander hoe het kind zich ontwikkelt en wat een kind nodig heeft om te kunnen groeien. De driehoek school, ouders, leerling verdient permanent aandacht. Scholen ontwikkelen strategieën om ouders aan school en in het bijzonder aan het onderwijsleerproces te verbinden.



*Het onderwijs krijgt een stevige basis, door wetenschappelijke onderzoeksresultaten te betrekken in keuzes die schoolteams maken.*

Scholen doorlopen het tweejarig professionaliseringstraject High Performance Schools en ontwikkelen op basis daarvan een visie op leren, een visie op gedrag en een visie op het leren organiseren, gebaseerd op wetenschappelijke inzichten. Het betrekken van deze wetenschappelijke onderzoeksresultaten leidt tot focus op datgene dat echt belangrijk is voor het onderwijs.

*Het onderwijsproces zal een innovatieslag gaan maken door de organisatie van het onderwijs zo aan te passen, dat ondanks een tekort aan leerkrachten kwalitatief onderwijs geborgd kan worden.*

In het huidige onderwijssysteem is de afhankelijkheid van leerkrachten groot. De arbeidsmarkt heeft zich echter zo ontwikkeld, dat het tekort aan leerkrachten noopt tot het zoeken naar oplossingen om de afhankelijkheid te verlagen. We zullen ons onderwijssysteem aan moeten passen aan de omstandigheden. Immers niet de sterkte zal zich weten te handhaven, maar degene die zich het best weet aan te passen aan de omstandigheden.

*Leerlingen leren ook werken aan het vergroten van hun mogelijkheden en vaardigheden*

Leren gaat verder dan het opdoen van kennis op het gebied van de basisvaardigheden. Leren betekent ook het versterken van zelfkennis, het overwinnen van blokkades en het vergroten van het zelf oplossend vermogen. Kritisch denken en reflecteren zijn hierbij belangrijke waarden. Het stevig verankeren van onderwijs op het gebied van kunst en cultuur helpt de leerlingen in hun brede ontwikkeling tot mens.

*De kwaliteit van het onderwijs is groot door op een procesmatige wijze de ontwikkeling van leerlingen centraal te stellen.*

Doen we de dingen die we hebben afgesproken en doen we die dingen goed? Dit is de kernvraag voor de kwaliteitszorg. De Tjongerwerven voert een kwaliteitsagenda die gebaseerd is op schoolontwikkeling. Niet de opbrengsten op vakken uit het kerncurriculum tonen aan dat het onderwijs van goede kwaliteit is, maar de mate waarin leerlingen zich ontwikkelen. Opbrengsten zijn wel symptomen voor de wijze waarop het onderwijs vorm krijgt en zijn derhalve nog steeds relevant. In de kwaliteitsagenda zal de nadruk echter liggen op de rol van de leerkracht, want de leerkracht doet er toe en staat centraal. In een cyclisch proces van plannen, doen, controleren en acteren wordt constant gewerkt aan de kwaliteit op alle niveaus binnen de organisatie. Interne audits, collegiale visitatie, beeldbegeleiding en managementgesprekken zijn thema's die het kwaliteitsbeleid bepalen.





### **Onze medewerkers**

*De Tjongerwerven investeert in alle medewerkers door het bieden van ruime faciliteiten gericht op ontwikkeling en gericht op duurzame inzetbaarheid.*

Om de strategische doelen met betrekking tot de onderwijskwaliteit te realiseren zijn betrokken en professionele medewerkers nodig. Zeker in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt is onderscheidend en aantrekkelijk werkgeverschap van eminent belang.

*Investeren in medewerkers wordt verbreed door naast scholing (of het zogenaamde 'formeel leren') de focus te leggen op informeel leren.*

Zelfreflectie is voorwaardelijk voor ontwikkeling en voor een professionele omgeving. Zelfreflectie wordt bevorderd door de inzet van beeldbegeleiding op alle scholen en voor alle leerkrachten mogelijk te maken. Ook collegiale consultatie en visitatie draagt bij aan de ontwikkeling van de leerkrachten. Feedback geven en nemen is vanzelfsprekend. Een randvoorwaarde bij ontwikkeling is de mate waarin schoolteams kunnen samenwerken vanuit een professionele cultuur gericht op verbetering van het onderwijs. De vorming van professionele leerteams geeft een versnelling aan dit proces. Deze professionele leerteams ontstaan uit de gedachte dat de leerkracht centraal dient te staan in de schoolontwikkeling. Door het volgen van het scholingstraject High Performance Schools worden de handvatten aangeleerd die nodig zijn op goede wijze deze leerteams in te richten.



*Schoolleiders zijn de dragers van de professionele cultuur door in te zetten op ontwikkeling van teamleden en de school als geheel.*

Schoolleiders hebben een belangrijke rol in het tot stand brengen en het borgen van de professionele cultuur. Schoolleiders zijn competent in het verbinden van mensen en in het aanjagen van ontwikkeling. Daarbij zijn schoolleiders zelf ook constant in ontwikkeling om de rol van leider te versterken.

*Bij De Tjongerwerven heerst een aantrekkelijk arbeidsklimaat door de verbondenheid bij en met elkaar.*

Goed werkgeverschap krijgt mede vorm vanuit verbondenheid met elkaar. De oprechte interesse in de mens achter de werknemer in combinatie met het 'goede gesprek' maakt talenten zichtbaar. Goed personeelsbeleid vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid betekent ook het inzetten van mensen zo dicht mogelijk bij de eigen talenten. In dit kader is een laag verzuim even relevant. Door actief in te zetten op het beheersbaar maken en houden van werkdruk is het werk gerelateerde verzuim nihil.





## **De organisatie**

*De organisatie is gericht op schoolontwikkeling door mensen en middelen zo dicht mogelijk op het onderwijsproces in te zetten.*

De Tjongerwerven is met ruim 150 medewerkers, die dagelijks werken op de 9 scholen verdeeld over Oost- en Weststellingwerf en de buitengebieden van de gemeente Heerenveen, een relatief kleine organisatie. Hierdoor kennen we elkaar en kunnen we gemakkelijk een beroep op elkaar doen. Ontwikkelingen krijgen snel vorm door de korte lijnen. Het bestuursbureau staat dicht op de scholen en vertegenwoordigt alleen de noodzakelijke functies voor bestuur en managementondersteuning, HRM en onderwijsbeleid. Kosten blijven door de smalle overhead beheersbaar en middelen komen voornamelijk ten gunste aan het primaire onderwijsproces op de scholen.

*Betrokkenheid is groot en beleidskeuzes worden breed gedragen door in te zetten op co-creatie.*

Voor het ontwikkelen van beleid wordt een beroep gedaan op medewerkers uit alle lagen van de organisatie die zich in werk- of expertgroepen verenigen. De opdrachten voor deze werkgroepen worden vanuit het onderwijsmanagementteam (OMT) tot stand gebracht. Vorderingen ten aanzien van beleidsontwikkeling en innovaties vanuit de werkgroepen bepalen deels de agenda van de OMT overleggen. Hierdoor ontstaat een cyclisch proces met een voor alle betrokkenen kenbare en werkbare uitkomst. Beleidskeuzes worden niet over de organisatie heen gelegd, maar ontstaan vanuit de organisatie.

*De Tjongerwerven versterkt zich door verschillende vormen van samenwerking.*

De geringe omvang betekent ook een mate van kwetsbaarheid. Niet op alle domeinen is expertise in huis en er zal vaker een beroep op derden gedaan moeten worden. Financieel staat de organisatie er goed voor, al zien we ook dat het bestedigen van het huidige onderwijs in toenemende mate een beroep op de reserves zal betekenen. Om gezond te blijven en om de ontwikkeling van de organisatie als geheel te borgen zal de komende jaren gezocht worden naar mogelijkheden van samenwerking. Dit betreft zowel het onderzoek naar samenwerking op bestuursniveau als de samenwerking op specifieke thema's. Eén van de voorbeelden voor deze vorm van samenwerking is het samen begeleiden van startende leerkrachten, het vormen van auditorenteams en het samenwerken op het gebied van inclusief onderwijs. Mogelijkheden naar verdergaande bestuurlijke samenwerking zullen worden onderzocht.





## HOE GAAN WE VAN START

De strategische koers geeft de richting aan die De Tjongerwerven CPO de komende jaren op zal gaan. Deze koers geeft dan ook mede inhoud aan de schoolplannen van alle 9 scholen voor de periode 2023-2025. Elke school vult dit aan met eigen accenten, bepaald vanuit de specifieke context waarbinnen die school opereert.

We zijn al gestart met een tweejarig in-company scholingstraject 'High Performance Schools'. Dit traject wordt gevolgd door een leidende coalitie van elke school en zal via die coalitie binnen de schoolteams geïmplementeerd gaan worden.

Elke school formuleert een ontwikkelplan met een normatief kader gericht op: een visie op leren, een visie op het leren organiseren, een visie op professionaliteit én een visie op veranderen en verankeren. Het ontstaan van professionele leer gemeenschappen op de scholen is een eerste zichtbare opbrengst van dit traject.

Gelijktijdig gaan we van start met een onderzoek naar de vraag hoe het onderwijs kan worden aangepast aan de omstandigheid van personele krapte. Dat betekent dat we antwoord gaan vinden op de vraag op welke wijze we kwalitatief hoogwaardig onderwijs blijven verzorgen, waarbij we minder afhankelijk zijn van de arbeidsmarkt. Het vertrekpunt blijft dus de kwaliteit van het onderwijs, maar dan op een andere wijze georganiseerd en met andere functies ingevuld.

Op stichtingsniveau gaan we de bestaande samenwerking versterken en onderzoeken we of uitbouwen van die samenwerking voor de toekomst een reële mogelijkheid kan zijn.





Ontwikkeling door gezien te worden



Actieve rol  
ouders/  
opvoeders

TJONGERWERVEN

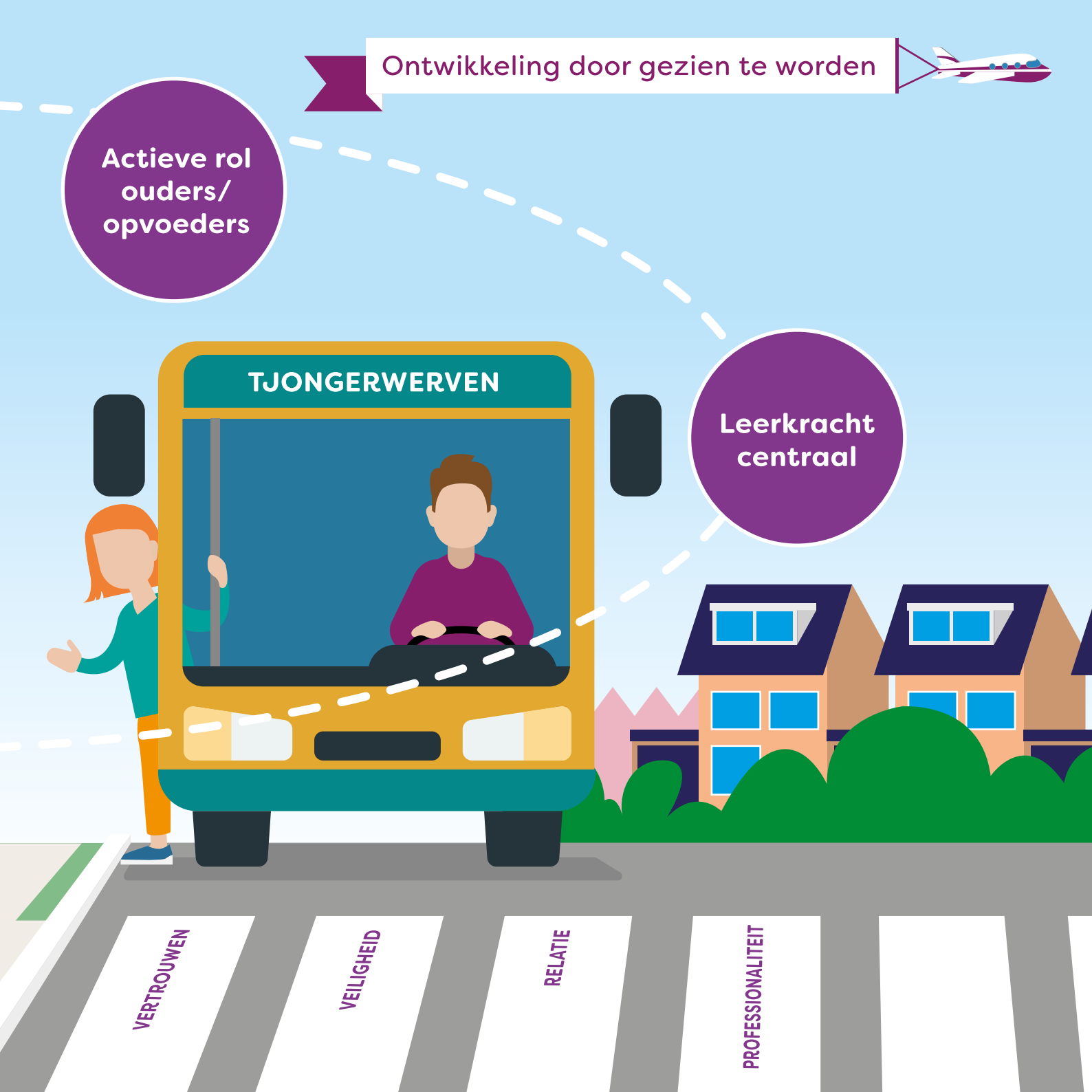
Leerkracht  
centraal

VERTROUWEN

VEILIGHEID

RELATIE

PROFESSIONALITEIT



# WIJ ZIJN DE TJONGERWERVEN



CBS De Mandebrink - Appelscha



CBS De Akker - Oosterwolde



CBS In de Kring - Oosterwolde



BS De Laweij - Haulerwijk



CBS De Paadwizer - Waskemeer



SWS De Nijewier - Tjalleberd



Mr. S Wijbrandischool - Oudehorne



CBS De Adelaar - Wolvega



CBS De Wegwijzer - Wolvega