

De Tjongerwerven



Christelijk Primair Onderwijs

Strategisch beleidsplan

2

Voorwoord

Vertrouwen in ieders talent!

Ouders en verzorgers willen verzekerd zijn van goed onderwijs voor hun kinderen. Dit onderwijs moet plaatsvinden in een omgeving die aansluit bij de wijze waarop ook thuis met de kinderen wordt omgegaan. De Tjongerwerven CPO wil vorm geven aan onderwijs vanuit een christelijke levensovertuiging.

Wat is eigenlijk goed onderwijs? Over het antwoord op die vraag lopen de meningen uiteen, maar voor De Tjongerwerven CPO geldt dat goed onderwijs over meer gaat dan alleen cijfers en Citoscores.

Ouders/verzorgers en kinderen willen gewoon een fijne juf of meester. Kinderen willen gezien en begrepen worden, zich vertrouwd voelen en kunnen leren in een aantrekkelijke en uitdagende omgeving. De leerkrachten binnen De Tjongerwerven delen die overtuiging en op deze manier vinden ouders en leerkrachten elkaar dan ook snel.

In de uitvoering komt echter de complexiteit van leren tevoorschijn. Het kind is niet de enige leerling, de leerkracht weet en overziet niet alles wat het kind bezighoudt. De benadering van een kind door de leerkracht en het team, samen met de ouders, is de belangrijkste succesfactor bij de schoolontwikkeling van een kind. Van goede resultaten is in onze ogen sprake wanneer de talenten van het kind zoveel mogelijk zijn benut en ontwikkeld, zodat in het vervolgonderwijs de kansen voor het kind optimaal zijn.

De uitgangspunten waar alle personeelsleden van De Tjongerwerven CPO voor staan zijn: kwaliteit, vertrouwen, harmonie en sfeer.

Voorafal vertrouwen is een van de steunpilaren van De Tjongerwerven, vertrouwen in de kinderen, vertrouwen in onze leerkrachten, vertrouwen in de ouders en allen die met De Tjongerwerven te maken hebben.

Harry van Malsen
Directeur bestuurder

3

Inhoud

Voorwoord	2
Inhoud	3
Inleiding	4
Missie	5
Visie	6
De Tjongerwerven CPO in het kort	7
Onderwijs en de veranderende maatschappij	8
De Tjongerwerven CPO in ontwikkeling	9
De Tjongerwerven CPO biedt modern onderwijs	11
Streven naar excellente scholen	12
De Tjongerwerven CPO is een maatschappelijke onderneming	14
Vertrouwen in de leraren binnen De Tjongerwerven CPO	15
Vertrouwen in de directeuren binnen De Tjongerwerven CPO	16
Vertrouwen in de directeur bestuurder binnen De Tjongerwerven CPO	17



De Tjongerwerven

Christelijk Primair Onderwijs

4

Inleiding

Het onderwijs is aan verandering onderhevig. Er ontstaat druk op de huisvesting, de budgetten en op de mensen die in het onderwijs werken. Passend onderwijs is een stelselwijziging welke gevolgen heeft voor de hele organisatie.

Genoemde ontwikkelingen vragen een lange termijnvisie die begrijpelijk en leesbaar geformuleerd is. De kernvragen zijn: "Waar willen we heen en hoe gaan we dat doen?"

Wij hebben bewust gekozen om onze ambitie niet afhankelijk te maken van bovengenoemde ontwikkelingen. Door het uitspreken van het vertrouwen in het aanwezige talent in de eigen organisatie creëren we zelfsturende scholing. Netwerken en werkgroepen binnen De Tjongerwerven CPO stimuleren de onderwijsvernieuwing. Daarnaast putten we uit de expertise van de PO raad en de samenwerking met andere schoolbesturen. Het strategisch beleidsplan 2012-2016 geeft de richting aan, die wij met onze organisatie de komende jaren in gaan. Dit plan is het resultaat van een proces, waarbij het bestuursbureau, de directeuren, de teams en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad betrokken zijn geweest. Op deze wijze is een breed draagvlak ontstaan voor de koers van De Tjongerwerven CPO.

NB:

waar hij of zijn staat kan ook zij of haar gelezen worden.

5

Missie

De Tjongerwerven CPO zet zich in voor een optimale ontwikkeling van de aanwezige talenten binnen de organisatie, zowel die van leerlingen als van medewerkers. De Tjongerwerven CPO staat voor kwalitatief goed onderwijs, waarin de individuele leerling zich optimaal kan ontwikkelen. We hechten daarbij een groot belang aan het aanbrengen, ontwikkelen en stimuleren van kennis, het aanleren van vaardigheden en het vormen van attitudes. Dit moet resulteren in excellente scholen.

We doen dit vanuit de overtuiging dat ieder mens er toe doet en dat de christelijke identiteit van de stichting actief bijdraagt aan een respectvolle omgang, een afgewogen meningsvorming en aan het nemen van eigen verantwoordelijkheid in en voor de samenleving.

De Tjongerwerven CPO is maatschappelijk betrokken en verantwoordelijk en neemt actief deel aan de samenleving, zodat er daadwerkelijk verbinding wordt gemaakt tussen samenleving en onderwijs. Wij doen dit met betrokken personeel dat kwalitatief goed christelijk primair onderwijs verzorgt. Naast het geven van godsdienstonderwijs en het houden van vieringen komt de christelijke identiteit tot uiting in de dagelijkse praktijk. De christelijke normen en waarden zijn richtinggevend in het respect voor elkaar en voor de omgeving.



*De Tjongerwerven CPO:
...gericht op samenwerking!*

Onze waarden:

- Vertrouwen
- Respectvolle omgang
- Een veilige werk- en leeromgeving
- Open communicatie, heldere besluitvorming
- Transparantie
- Betrokkenheid en gericht op samenwerking
- Nakomen van afspraken
- Algemeen toegankelijk
- Gaan uit van gelijkheidsbeginsel en tegengaan van discriminatie
- Het vragen én bieden van kwaliteit

De Tjongerwerven

Christelijk Primair Onderwijs

6 Visie

- De Tjongerwerven CPO zet zich in voor het benutten en ontwikkelen van veelsoortige talenten in de school.
- De Tjongerwerven CPO wil gevarieerd, uitdagend en kwalitatief goed onderwijs bieden, waarin de individuele leerling tot zijn recht komt en geprikkeld wordt om het maximale te leveren.
- De Tjongerwerven CPO staat voor een lerende, professionele cultuur, waarin de medewerkers verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van het eigen functioneren.
- De Tjongerwerven CPO is een goed georganiseerde organisatie met korte en heldere lijnen en een goede interne en externe communicatiestructuur.
- De Tjongerwerven CPO is op alle niveaus in de organisatie betrokken bij en verantwoordt zich aan de samenleving.
- De Tjongerwerven CPO is bereid tot samenwerken met andere partijen in de sector en is een krachtig en geïnteresseerde gesprekspartner voor organisaties in de samenleving.
- De Tjongerwerven CPO biedt binnen de brede scholen een breed aanbod van onderwijsmogelijkheden voor leerlingen, ouders en medewerkers.

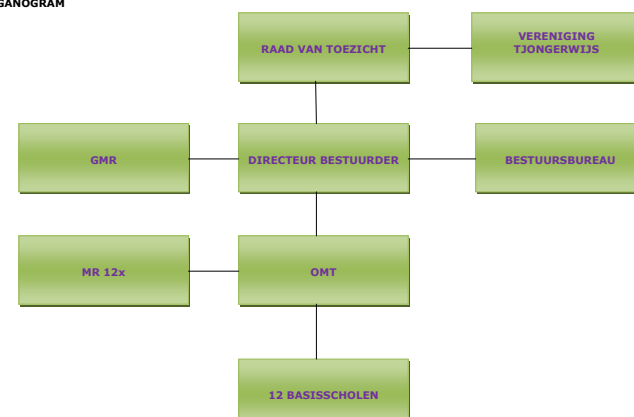
Alle medewerkers in de scholen zijn 'talentontwikkelaars', maar zelf ook talenten die verder kunnen worden ontwikkeld.

Drie begrippen staan daarbij centraal: 'vertrouwen, eigenaarschap en betrokkenheid.'

De medewerkers binnen De Tjongerwerven CPO voelen zich eigenaar van de ontwikkelingen in hun werk en in de school. Ze hebben hier vertrouwen in en voelen hierbij een nauwe betrokkenheid.

Vertrouwen, eigenaarschap en betrokkenheid!

ORGANOGRAM



7 De Tjongerwerven CPO in het kort

Het bevoegd gezag van de twaalf basisscholen van stichting De Tjongerwerven CPO wordt gevormd door de directeur bestuurder. De scholen zijn verspreid over de gemeenten Ooststellingwerf, Weststellingwerf en Heerenveen, allen in de zuidoosthoek van Friesland. Vanuit de twaalf basisscholen wordt onderwijs gegeven aan ruim 1350 leerlingen en dat wordt gedaan door circa 136 medewerkers. Ieder kind is welkom bij De Tjongerwerven CPO en met ouders en verzorgers wordt open en helder gecommuniceerd waar de school voor staat. Uitgangspunt is dat de christelijke identiteit wordt gerespecteerd.

De onderwijsinspectie, ouders, leerlingen en medewerkers zijn van mening dat het onderwijs dat op de scholen van De Tjongerwerven CPO wordt gegeven, van goede kwaliteit is. Het hart van de organisatie wordt gevormd door het onderwijs management team (OMT), waarin alle directeuren, de directeur bestuurder, de beleidsmedewerker en het team onderwijskwaliteit en ondersteuning (OZT) zitting hebben. Door regelmatig overleg ontstaat zicht op wat er op de scholen speelt en wat een ieder bezig houdt. Betrokkenheid, openheid en solidariteit zijn de belangrijkste pijlers van het OMT. Een breed gedragen visie binnen het OMT is, dat goed onderwijs alleen verwezenlijkt kan worden wanneer iedereen daar de schouders onder zet. Goed onderwijs is dus niet alleen de zorg van de scholen, maar van de gehele organisatie. Zo nodig wordt vanuit het OMT een team samengesteld om individuele scholen bij te staan in het bereiken van de doelen, wanneer dit

door omstandigheden even niet dreigt te lukken. Deze manier van werken is kenmerkend voor het gezamenlijke verantwoordelijkheidsgevoel voor alle scholen en de organisatie.

De Tjongerwerven CPO heeft gekozen voor een organisatiemodel met een raad van toezicht, een directeur bestuurder en een bestuursbureau. De raad van toezicht bestaat uit zes personen. De code 'goed bestuur' wordt gehanteerd om de scheiding tussen bestuur en toezicht inhoud en vorm te geven. Op het bestuursbureau werken naast de directeur bestuurder een beleidsmedewerker en een management assistent. De beleidsmedewerker voert gemandateerde bestuurstaken uit. Op twee dagen per week is ook het OZT op het bestuursbureau werkzaam.

Van de twaalf basisscholen zijn er zeven gehuisvest in een zogenaamde multifunctionele accommodatie, of brede school. Naast een school van De Tjongerwerven CPO participeren het openbaar onderwijs en een aantal welzijnsinstellingen zoals bijvoorbeeld de bibliotheek, kinderopvang en peuterspeelzaal in een dergelijke accommodatie. Samenwerking ten aanzien van leerlingenzorg en speciaal basisonderwijs vindt plaats vanuit twee samenwerkingsverbanden.

Deze samenwerkingsverbanden dragen zorg voor de instandhouding van het speciaal basisonderwijs in de regio's. Vanaf augustus 2014 wordt de stelselwijziging rond passend onderwijs ingevoerd. Vanaf dat moment is nog sprake van één samenwerkingsverband in heel Friesland, waarin alle denominaties participeren. Binnen onze scholen wordt de leerlingenzorg, vanuit het OZT, gecoördineerd door de intern begeleiders (IB'ers). De leerlingenbegeleiding is afgestemd op het bereiken van optimale prestaties en op het welbevinden en de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

Onderwijs en de veranderende samenleving

In snel tempo is de samenleving aan het veranderen. Het politieke en economisch klimaat dragen daar in belangrijke mate aan bij, maar ook andere ontwikkelingen zijn van grote invloed op de wijze waarop we met elkaar samenleven en hoe invulling wordt gegeven aan verwachtingspatronen.

De belangrijkste trends die we signaleren en die van invloed zijn op de wijze waarop we het onderwijs verzorgen zijn:

- De bekostiging van het onderwijs vormt een voorname post op de rijksbegroting. In ruil daarvoor verwacht de samenleving rendement en resultaten die er toe doen. De "economisering" van de samenleving zorgt ervoor, dat middels het afleggen van verantwoording over de besteding van middelen draagvlak moet worden gecreëerd voor activiteiten.
- Ouders en verzorgers zijn niet langer de enige opvoeders. Van scholen en voorzieningen voor buitenschoolse opvang wordt verwacht, dat zij verantwoordelijkheid nemen ten aanzien van het bijbrengen van normen en waarden in een omgeving met toenemende maatschappelijke problematiek.
- Informatie komt in steeds hoger tempo beschikbaar.
- Economische crisis en bezuinigen vragen om efficiëntie en duurzaamheid.
- Juridisering en formalisering vindt in toenemende mate in onze samenleving plaats.
- De invoering van passend onderwijs.



- Demografische ontwikkelingen, die zich met name uiten in minder kinderen en een daarmee samenhangend afnemend aanbod van leerlingen.

Ondanks verschillende berichten in de media is het basisonderwijs in Nederland van hoge kwaliteit en behoren de kinderen op Nederlandse basisscholen tot de gelukkigste ter wereld. De opbrengsten van het basisonderwijs staan echter onder druk. De samenleving verwacht veel van het onderwijs, maar die verwachtingen lijken niet gelijk op te gaan met de toename van opbrengsten. De kosten voor onderwijs zijn gestegen en dat leidt tot een kritische blik op de sector. De kwaliteit van de lerarenopleiding en daarmee van leerkrachten staat onder grote maatschappelijke druk. De professionele ontwikkeling van leerkrachten is behalve een voortdurende verantwoordelijkheid van de medewerkers zelf, ook een belangrijk speerpunt binnen de gehele organisatie. De rol van de directeur is daarbij van grote invloed en deze vormt het scharnierpunt tussen het functioneren van het team enerzijds en de onderwijsopbrengsten aan de andere kant. Voor de borging van kwaliteit is door De Tjongerwerven CPO gekozen voor gerichte inzet op de directie laag. Streven is een krachtige schoolleiding gericht op het aansturen van het team. Het gevolg van de huidige, vooral financiële, ontwikkelingen kan zijn dat meerdere scholen door één directeur worden aangestuurd.

De Tjongerwerven CPO is zich bewust van de rol die de organisatie vervult binnen de veranderende samenleving en speelt daar continu op in.

De Tjongerwerven CPO in ontwikkeling

Ieder kind heeft zijn/haar eigen talent of begaafdheid. Eigenschappen moeten in relatie tot intelligentie ontwikkeld worden. Uiteraard gaat het hier niet alleen om de schoolvakken, maar ook om vaardigheden, creatieve uitingen, sociale interactie, enzovoort. Omgang met andere kinderen en de omgeving waarin het kind opgroeit zijn van wezenlijk belang bij de ontwikkeling van het kind. De school draagt daar ook in bij, zij het slechts gedeeltelijk. Toch heeft De Tjongerwerven CPO de ambitie de ontwikkeling van kinderen zo goed mogelijk af te stemmen op de overige van belang zijnde aspecten. Dit wordt gedaan door handelingsgericht te werken en het onderwijs zo in te richten, dat het aansluit bij de onderwijsbehoefte van elk individueel kind. Het systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van prestaties en van daaruit bepalen wat werkt en wat niet, moet herkenbaar in het dagelijks onderwijs worden ontwikkeld. Dit gebeurt door het stimuleren van een onderzoekende houding van de medewerkers. De talentontwikkeling van kinderen kan in dit kader niet los gezien worden van de ontwikkeling van medewerkers. Professionalisering van medewerkers vormt dan ook een voortdurend speerpunt voor De Tjongerwerven CPO. Door de komst van passend onderwijs wordt aan de professionalisering richting gegeven. Hierbij houden we rekening met de actuele ontwikkelingen in de scholen en het ondersteuningsprofiel dat de school kan bieden.

Ontwikkeling van kinderen wordt ingegeven vanuit de identiteit van De Tjongerwerven CPO. Dit uit zich in het respectvol omgaan met elkaar en met de omgeving. Op de scholen worden handvatten aangereikt, zodat de kinderen met een koffer vol inspiratie en idealen kunnen bouwen aan een omgeving, waarin recht wordt gedaan aan mensen.

Uitgangspunten van beleid:

- Oog voor onderwijsbehoeften van kinderen is gebaseerd op een onderzoekende en analyserende houding van de leerkrachten.
- Talent van medewerkers wordt ontwikkeld door het stimuleren van individuele ontplooiing en het leren in netwerken/kenniscgroepen. Er is ruimte voor innovatie en initiatieven van medewerkers.
- Leraren en directeuren werken voortdurend aan hun professionalisering en registreren zich als zodanig in het beroepsregister.
- Kinderen worden vanuit hun eigen talent en vaardigheden uitgedaagd zich te ontwikkelen. Scholen ontwikkelen didactieken die aansluiten bij het talent van kinderen op grond van ontwikkelingslijnen.
- Passend onderwijs voor alle kinderen.
- Uitgaan van duidelijke doelen.
- Betrokkenheid van ouders wordt gestimuleerd door "drempelvrije" scholen en door de inzet van moderne middelen om ouders van informatie te voorzien over de onderwijsbehoefte van het eigen kind.

- De scholen stellen aandacht en zorg voor elkaar centraal, met oog voor de zwakkere in de maatschappij.
- Respectvol met elkaar en met de omgeving omgaan is waar De Tjongerwerven CPO voor staat.



respectvol
met elkaar omgaan

De Tjongerwerven CPO biedt modern onderwijs

Het onderwijs op de scholen biedt elk kind een solide fundamenteel om in de moderne maatschappij als volwaardig individu te kunnen functioneren. Dat vraagt een scala aan vaardigheden variërend van informatieverwerking en flexibiliteit tot competenties om sociale interactie aan te gaan en relaties te onderhouden. Samenwerken en zelfstandigheid zijn voorbeelden van te ontwikkelen competenties bij kinderen.

De veranderende maatschappij vraagt echter meer van het onderwijs. Op deze veranderende omstandigheden spelen de scholen zo goed mogelijk in, maar wel met een sterke focus op de kerntaak van het onderwijs. Naast de kernvakken taal en rekenen richten we ons op uitdagend onderwijs op cognitief, sociaal emotioneel, creatief en motorisch gebied. Hoogwaardig en modern onderwijs wordt alleen gerealiseerd in samenspraak en samenwerking met kinderen, ouders en betrokken instanties. De leeropbrengsten van het onderwijs gaan verder omhoog door opbrengstgericht te werken en door het formuleren van te bereiken doelen. Dit wil zeggen dat scholen hun ambities ten aanzien van resultaten vooraf vastleggen en het onderwijsproces zo inrichten dat de doelen verwezenlijkt kunnen worden. Voorop staat het maximaliseren van de prestaties van de kinderen.

Uitgangspunten van beleid:

- Communicatie met ouders vindt pro-actief plaats vanuit de gedachte dat zowel ouders als ook medewerkers deskundig zijn rondom de ontwikkeling van het kind.
- Systematisch werken aan onderwijskwaliteit.
- Alle scholen binnen De Tjongerwerven CPO hebben een voldoende of goede beoordeling van de inspectie.
- Het onderwijs is innovatief en de scholen spelen in op veranderingen binnen de samenleving door ruimte te creëren voor ideeën en innovatie. Het bevoegd gezag stimuleert innovatie door het instellen van de "Tjongerwijsprijs".
- Op alle niveaus wordt gewerkt aan de onderwijskwaliteit. De schooldirecteur is onderwijskundig leider van de school in nauwe samenspraak met de IB'er en het OZT.
- Het bevoegd gezag neemt verantwoordelijkheid voor leerresultaten en monitort deze in een continue cyclus en stuurt waar nodig bij.
- Scholen leggen jaarlijks verantwoording af over het onderwijs en de onderwijsresultaten aan bestuur en ouders. Onderwijsopbrengsten worden transparant weergegeven via "Vensters PO". Alle scholen gebruiken "Vensters PO" voor het evalueren van de eigen opbrengsten en kwaliteit.
- Alle scholen werken opbrengstgericht. De scholen werken systematisch aan onderwijskwaliteit met een voortdurende focus op opbrengsten.
- Het onderwijs richt zich op de kerntaak.

12

De Tjongerwerven streeft naar excellente scholen

Komend schooljaar start de Tjongerwerven met vijf scholen om de status excellente school te bereiken. Excellente opbrengsten: ten minste drie jaar presteren de scholen boven hun verwachting (boven hun schoolgroep).

Literatuurstudie toont aan dat de volgende kenmerken bij excellente scholen in sterkere mate aanwezig zijn dan bij andere scholen:

- Positieve schoolcultuur
- De prestaties van de leerlingen staan centraal. Steeds blijven afvragen of leerlingen in eerste instantie profijt van iets zullen hebben.
- Er gelden hoge verwachtingen voor zowel leerlingen als leerkrachten. Van iedere leerling wordt verwacht dat hij de best mogelijke prestaties haalt en dat de leerkrachten zich hier verantwoordelijk voor voelen.
- De school is een veilige, prettige plek.
- Er heerst een cultuur van discipline. De leerlingen gedragen zich fatsoenlijk en de leerkrachten zien hier samen op toe.

Het uitvoeren van evaluaties

- Evaluaties van de prestaties van de leerlingen worden zeer regelmatig uitgevoerd.
- Er worden meerdere manieren van beoordelen van de prestaties toegepast.
- De evaluaties worden door meerdere leerkrachten uitgevoerd of onderling besproken.

Gestandaardiseerde en aangepaste curricula en instructie

- Het curriculum en de instructie zijn gebaseerd op standaarden, dit bevordert de doorgaande lijn (iedereen is op de hoogte van wat er gebeurt en wat er van ieder verwacht wordt).
- De instructie wordt afgestemd op de behoeften van de leerlingen, die uit de evaluaties naar voren komen.
- De instructie moet de leerlingen prikkelen om actief mee te doen en zelf na te denken.
- Het moet voor leerlingen mogelijk zijn zelfstandig te werken en te leren.
- In het curriculum is hoofdzakelijk aandacht voor lezen, rekenen en schrijven (doordat leerlingen eerst bekend worden gemaakt met deze basisvaardigheden, gaan andere vakken daarna makkelijker).
- Zowel binnen als buiten lestijd wordt gezorgd dat er zoveel mogelijk tijd aan leren wordt besteed. Er wordt weinig lestijd verspild en buitenschoolse activiteiten worden aangemoedigd.

Sterk leiderschap

- De directeur voelt zich zowel verantwoordelijk voor het leerproces van zowel leerlingen als leerkrachten.
- Hij voert observaties uit om van alles en iedereen op de hoogte te zijn.
- De directeur behandelt de leerkrachten met respect en vertrouwen.

13

- Er is samenwerking op het gebied van besluitvorming (de ervaringen van leerkrachten kan een goede input bieden bij beleidskeuzes).

Professionele en positief ingestelde leerkrachten

- De leerkrachten zijn continu bezig met professionalisering (o.a. workshops, reflectie, coaching, bezoeken van andere scholen).
- De opgedane kennis wordt gedeeld zodat iedereen zich op gelijke wijze professionaliseert.
- De ontwikkeling van leerkrachten is gebaseerd op de evaluaties van leerlingenprestaties, zodat in de behoeften van leerlingen kan worden voorzien.
- De leerkrachten werken erg goed samen. Ze bespreken vragen en vragen steun en begeleiding bij elkaar.
- Het team heeft hart voor de zaak en is nauw betrokken bij de leerlingen.

Betrokken ouders en omgeving

- Ouders zijn erg geïnteresseerd en betrokken.
- De scholen doen hun best ouders bij de school te betrekken, onder andere door goede communicatie.
- Scholen, parken, musea, sportverenigingen bieden de leerlingen goede voorzieningen en externe leergelegenheden.



CBS Fan 'e Wiken
is een excellente school
De Tjongerwerven

14

De Tjongerwerven CPO is een maatschappelijke onderneming

De Tjongerwerven staat midden in de maatschappij. Een maatschappij die gekenmerkt wordt door snelle veranderingen en waarin de overheid een afnemende dominantie heeft ten aanzien van het onderwijs. Een maatschappij ook waarin de school constant afstemming moet zoeken met haar omgeving. Die afstemming wordt deels ingegeven vanuit het geloof dat wij de wereld om ons heen als rentmeester beheren. Bij het zoeken van afstemming gaat het om thema's als duurzaamheid en doelmatigheid en de eigenheid van De Tjongerwerven CPO. Hierbij gaat het om de verantwoordelijkheid kinderen te onderwijzen vanuit ons christelijk perspectief. Demografische ontwikkelingen dwingen ons tot klantgericht denken, uiteraard uitgaande vanuit onze eigen kracht. Om ook in de toekomst de rol in de maatschappij waar te kunnen maken is ondernemerschap nodig. Dit ondernemerschap wil De Tjongerwerven initiëren door vanuit de maatschappelijke verantwoordelijkheid in gesprek te zijn met overheid, politiek, maatschappelijke instanties en bedrijfsleven. Daarbij is De Tjongerwerven CPO transparant wat betreft het delen van informatie over het te voeren beleid, de behaalde resultaten en de plannen.

Vanuit de gedachte van ondernemerschap zal De Tjongerwerven CPO het bedrijfsleven wijzen op haar rol in het kader van verantwoord maatschappelijk ondernemen. De eigen bedrijfsvoering dient daarbij als uitgangspunt.

Uitgangspunten van beleid

- Verbinding aangaan met de omgeving van de scholen. De scholen participeren in de netwerken binnen de wijken en dorpen.
- Scholen werken samen met organisaties voor voor- en vroegschoolse educatie op pedagogisch gebied en ten aanzien van overdracht van kennis, zodat een doorgaande leerlijn vergemakkelijkt wordt.
- Op de scholen wordt verantwoord omgegaan met energie en met het verbruik van materialen.
- Door middel van inzet van nieuwe ICT infrastructuur gaan scholen slimmer om met informatiestromen.
- In het onderwijs implementeren van de doelstellingen over duurzaamheid, natuur en omgeving, techniek, creativiteit, motoriek en muziek.
- Beleidskeuzes en daaraan gekoppelde financiële uitgaven vinden plaats vanuit een breed gedragen visie over de toekomst van het onderwijs en de rol van De Tjongerwerven CPO op langere termijn.
- Vanuit de scholen en het bestuursbureau wordt actief bijgedragen aan het vinden van sponsors.



15

Vertrouwen in de leraren binnen De Tjongerwerven CPO

Uitgangspunten van beleid

- De leraar stelt voor zichzelf duidelijke ontwikkelingsdoelen met concrete normen.
- Via opbrengstgericht werken bevordert de leerkracht de toetsbaarheid van het onderwijsaanbod.
- De leraar is verantwoordelijk voor de opbrengsten van zijn groep.
- De leraar is transparant over zijn resultaten en over zijn handelen.
- De leraar communiceert zijn opbrengsten aan ouders.
- De leraar brengt elke leerling aan zijn of haar plafond.
- De leraar is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen curriculum en volgt daarbij kritisch de lesmethode.
- De leraar hanteert een goed timemanagement
- De leraar weet of een bepaalde didactiek effect heeft gehad.
- De leraar spreekt duidelijk zijn verwachtingen uit naar de leerlingen, de ouders, zichzelf, de IB'er en de directeur.
- De leraar formuleert heldere doelen en draagt zorg voor de juiste afstemming en overdracht van resultaten en leerlingkenmerken aan collega's in navolgende groepen.
- De leraar is succesvol omdat hij/zij:
 - Het leerling volgsysteem adequaat hanteert.
 - Een veilige leeromgeving en een goede sfeer voor leren weet te creëren.

- Persoonlijk kiest voor opbrengstgericht werken.
- Het klassenmanagement onder de knie heeft.
- Regels en afspraken maakt en nakomt voor een effectieve invoer van toets- en aanvullende gegevens in het leerlingvolgsysteem.
- Gerichte scholing volgt.
- Deel wil zijn van en bijdragen aan een goed functionerend en zelfsturend team.
- Groeps- en handelingsplannen kan opstellen en conform deze plannen handelingsgericht kan werken.
- In de klas de leertijd uitbreidt, de instructie intensiveert, feedback geeft op toetsresultaten en collectieve feedback geeft op gezamenlijke prestaties.

Creëer een veilige leeromgeving en een goede sfeer!

De Tjongerwerven

Christelijk Primair Onderwijs

16

Vertrouwen in de directeuren binnen De Tjongerwerven CPO

Uitgangspunten van beleid

- De directeur draagt de eindverantwoordelijkheid voor de dagelijkse leiding van de school.
- De directeur is eindverantwoordelijk voor de opbrengsten van de school als geheel.
- De directeur is verantwoordelijk voor de facilitering van leerkrachten met het oog op de realisering van hoge onderwijsopbrengsten.
- De directeur is helder over de strategische en algemene doelen van de school.
- De directeur relateert operationele aan strategische doelen.
- De directeur is trots op zijn school en de opbrengsten, in de ruimste zin, en communiceert deze opbrengsten met team, bestuur en ouders.
- De directeur bevordert effectief handelen en samenwerking.
- De directeur is succesvol omdat hij/zij:
 - jaarplannen opstelt en uitvoert,
 - een goed klimaat en een professionele cultuur creëert,
 - diverse rollen vervult als stimulator, inspirator en beslisser,
 - rekening houdt met verschillen en individuele kwaliteiten.
 - communicatie en dialoog tussen alle linies bevordert.
 - deskundigheidsbevordering stimuleert,
 - opbrengstgericht werkt.



17

Vertrouwen in de directeur bestuurder binnen De Tjongerwerven CPO

Uitgangspunten van beleid

- De directeur bestuurder is ontvanger van de bekostiging en subsidies en legt verantwoording af over de behaalde onderwijsopbrengsten aan de bekostiger, subsidiegever en aan de samenleving als geheel.
- De directeur bestuurder is als onderwijs aanbieder gericht op faciliteren, mogelijk maken, stimuleren, uitdagen en bevragen van professionals in de organisatie.
- De directeur bestuurder geeft ruimte aan medewerkers over zowel het "wat" als het "hoe".
- De directeur bestuurder zet in op gedragsverandering en op borging van veranderingen.
- De directeur bestuurder is succesvol omdat hij/zij:
 - heldere verwachtingen uitspreekt en de verlangde basiskwaliteit formuleert,
 - zichtbaar is als bestuurder,
 - de vaardigheden van de directeuren analyseert en reflecteert op die vaardigheden,
 - het teamgericht werken bevordert,
 - de professionaliteit van al het personeel bevordert,
 - transparant communiceert en investeert in een communicatieve cultuur,
 - het leren van data organiseert,
 - een inhoudelijke staf organiseert,
 - collegiale consultatie organiseert.

Dit strategisch beleid loopt tot en met 2016. Omdat we vertrouwen hebben in onze scholen en personeelsleden biedt het de mogelijkheid en de ruimte om eigen keuzes te maken. De einddoelen staan echter vast.



De Tjongerwerven

Christelijk Primair Onderwijs

Kom eens langs op:

www.detjongerwerven.nl