

# Schoolplan 2023-2025

## **Meester S Wybrandisch** OUDEHORNE



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
<b>2 Strategisch beleid</b>	<b>5</b>
2.1 Strategisch beleid	5
<b>3 Schoolbeschrijving</b>	<b>6</b>
3.1 Schoolgegevens	6
3.2 Kenmerken van het personeel	6
3.3 Kenmerken van de leerlingen	7
3.4 Sterkte-zwakteanalyse	7
3.5 Landelijke ontwikkelingen	7
<b>4 Onze school</b>	<b>9</b>
4.1 Onze school	9
<b>5 Onderwijskundig beleid</b>	<b>10</b>
5.1 De visie en missie van onze school	10
5.2 Onze parels	10
5.3 Onze grote verbeterdoelen	10
5.4 Onze visie op lesgeven	10
5.5 Onze visie op leren	10
5.6 Onze (levenbeschouwelijke) identiteit	11
5.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	11
5.8 Burgerschap	11
5.9 Leerstofaanbod	13
5.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
5.11 Taalleesonderwijs	14
5.12 Rekenen en wiskunde	15
5.13 Les- en leertijd	15
5.14 Pedagogisch handelen	16
5.15 Didactisch handelen	16
5.16 Klassenmanagement	16
5.17 Zorg en begeleiding	17
5.18 Extra ondersteuning	17
5.19 Afstemming en differentiatie	18
5.20 Passend onderwijs	18
5.21 Ontwikkelingsgericht werken	18
5.22 Resultaten	19
5.23 Toetsing en afsluiting	20
5.24 Samen opleiden & professionaliseren	20
<b>6 Personeelsbeleid</b>	<b>21</b>
6.1 Integraal Personeelsbeleid	21
6.2 Organisatorische doelen	21
6.3 Schoolleiding	22
6.4 Professionele cultuur	22
6.5 Beleid met betrekking tot stagiaires	23

6.6	Introductie en begeleiding	23
6.7	Taakbeleid	23
6.8	Collegiale consultatie	23
6.9	Klassenbezoek	23
6.10	Bekwaamheidsdossier	24
6.11	Ontwikkelgesprekken	24
6.12	Teambuilding	24
6.13	Verzuimbeleid	24
6.14	Mobiliteitsbeleid	25
<b>7</b>	<b>Organisatiebeleid</b>	<b>26</b>
7.1	Organisatiestructuur	26
7.2	Groeperingsvormen	26
7.3	Schoolklimaat	26
7.4	Sociale, fysieke en psychische veiligheid	26
7.5	Interne communicatie	27
7.6	Samenwerking	27
7.7	Contacten met ouders	28
7.8	Overgang PO-VO	29
7.9	Vervolgsucces	29
7.10	Privacybeleid	29
7.11	Voor- en vroegschoolse educatie	30
<b>8</b>	<b>Kwaliteitsbeleid</b>	<b>31</b>
8.1	Kwaliteitszorg	31
8.2	Kwaliteitscultuur	31
8.3	Professioneel statuut	32
8.4	Verantwoording en dialoog	32
8.5	Het meten van de basiskwaliteit	32
8.6	Inspectiebezoeken	32
8.7	Vragenlijsten	32
<b>9</b>	<b>Financieel beleid</b>	<b>34</b>
9.1	Algemeen	34
9.2	Sponsoring	34
9.3	Begroting(en)	35
9.4	NPO-gelden	35
9.5	Exploitatiebegroting	35
<b>10</b>	<b>Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>37</b>
<b>11</b>	<b>Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>38</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2023-2025 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van onze Stichting en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het waarderingskader 2021. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam. In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op de ontwikkeling van onze opbrengsten (resultaten). Onder het schoolplan worden schooljaarplannen gemaakt. Een schooljaarplan beschrijft de geplande ontwikkelactiviteiten van de school per schooljaar.

Ieder jaar ontvangen de ouders van de kinderen een schoolgids, die geldt voor het betreffende schooljaar. De schoolgids informeert onder andere over de onderwijsdoelen, behaalde onderwijsresultaten en de wijze waarop de verplichte onderwijstijd wordt benut, over de hoogte van de ouderbijdrage en over de manier waarop deze wordt besteed. Het bevat ook informatie over de manier waarop de school de zorg voor het jonge kind en de zorgleerlingen met specifieke onder-wijsbehoeften vormgeeft. Verder beschrijft het hoe de veiligheid (fysieke en sociale) op school wordt gegarandeerd. Daarnaast beschrijft de schoolgids de rechten en plichten van alle bij de school betrokken partijen, evenals de toegang tot de klachtenregeling. In de schoolkalender staat informatie over de schoolorganisatie, de groepsindeling en de personele invulling. Ook staan daarin vermeld de projecten waar de school mee bezig is en de activiteiten en festiviteiten in het betreffende schooljaar.

Met vriendelijke groet,

*Jan Hendrik Pesman*

*Directeur Wijbrandischool te Oudehorne*

## 1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check) voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2023-2025. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

## 1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende twee jaar. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen met het team vaststellen. Ieder jaar kijken we samen met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

## 2 Strategisch beleid

### 2.1 Strategisch beleid

De Stichting De Tjongerwerven CPO beschikt over een strategisch beleidsplan. De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2023-2025. In het strategisch beleidsplan staan (o.a.) de speerpunten van het beleid van het bestuur en de onderstaande actiepunten voor de scholen.

Opgestelde actiepunten worden uitgewerkt in de diverse schooljaarplannen die behoren bij de schoolplanperiode 2023 - 2025.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023-2025
Kwaliteitszorg	Implementatie mijnschoolplan + WMK
Onderwijs	Volgen High Performing Schools Academica.
Burgerschap	Implementatie burgerschap

### 3 Schoolbeschrijving

#### 3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting De Tjongerwerven Christelijk Primair Onderwijs
Directeur bestuurder:	A.J. Vos
Adres	Herenweg 27
Postcode + plaats:	8435 WN DONKERBROEK
Telefoonnummer:	0516-423024
E-mail adres:	cpo@tjongerwerven.nl
Website adres:	www.tjongerwerven.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Meester Wijbrandischool
Directeur:	J.H. Pesman
Adres + nummer.:	Schoterlandseweg 19
Postcode + plaats:	8413 NM Oudehorne
Telefoonnummer:	0513-542300
E-mail adres:	cbswijbrandi@tjongerwerven.nl
Website adres:	www.meesterswijbrandischool.nl

#### 3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt het managementteam (MT) van de school samen met de kwaliteitscoördinator.

- 1 directeur
- 2 voltijd groepsleerkrachten
- 8 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 kwaliteitscoördinator
- 1 onderwijsassistent
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge

Van de 16 medewerkers zijn er 13 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2023).

Per 1-9-2023	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		2	1
Tussen 50 en 60 jaar	1	1	1
Tussen 40 en 50 jaar		5	2
Tussen 30 en 40 jaar	1		
Tussen 20 en 30 jaar		2	
Jonger dan 20 jaar			
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>4</b>

Zoals u kunt zien in bovenstaande tabel hebben wij een evenwichtige verdeling van personeel over de verschillende leeftijdscategorieën.

### 3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 120 leerlingen (per 01-09-2023). Op de volgende teldatum (01-02-2024) verwachten wij 125 leerlingen op school te hebben. De kenmerken van onze leerlingen en de consequenties daarvan voor ons onderwijs en onze organisatie, hebben we beschreven in het document schoolpopulatie.

Het leerlingenaantal is de afgelopen jaren gestegen. Van 96 leerlingen (oktober 2019) naar 125 verwachte leerlingen in februari 2024. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor taalonderwijs, instructiegevoelige leerlingen, het extra inoefenen van basisvaardigheden en burgerschap.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	30,78	30-31	5,41	<b>30,9</b> 19/20 - 21/22	<b>30-31</b> 19/20 - 21/22
2021 / 2022	30,78	30-31	5,41		
2020 / 2021	30,83	30-31	5,15		

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

### 3.4 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. Daarnaast zien we voor de komende twee jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN Wijbrandischool	ZWAKKE KANTEN Wijbrandischool
- Pedagogisch klimaat;	- Eindopbrengsten rekenen (1S);
- Thuissituatie en contact met ouders/verzorgers;	- Tussenopbrengsten begrijpend lezen blijven achter bij eindopbrengsten (2F).
- Bewustzijn van team m.b.t. 'leerkracht doet ertoe!'	

KANSEN Wijbrandischool	BEDREIGINGEN Wijbrandischool
- Leerlingengroei;	- De beschikbare ruimte in ons schoolgebouw;
- De ingezette ontwikkeling van team Wijbrandi;	- Drie collega's die binnen 2 schooljaren met pensioen gaan;
- Stijgende resultaten op basisvaardigheden (minimaal 60% I, II en III scores).	

### 3.5 Landelijke ontwikkelingen

Als school en als organisatie is het goed om de landelijke onderwijsontwikkelingen in de gaten te houden. Je hoeft immers het wiel niet altijd opnieuw uit te vinden. Vanzelfsprekend is niet alles wat onderstaand wordt opgesomd voor ons van toepassing of haalbaar in de komende twee schooljaren.

1. Veel aandacht voor inclusief onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling en de persoonsvorming van de leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot goede en excellente scholen

9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

Van belang voor de komende jaren is de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs:

1. De school als lerende en professionele organisatie
2. Kennis en vaardigheden van leerlingen
3. Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving
4. Gelijke kansen
5. Technologie voor het onderwijs
6. Kwalificaties van leraren

Met name de onderste zes opgesomde thema's liggen dichtbij onze ontwikkelagenda voor de komende schooljaren.



## 4 Onze school

### 4.1 Onze school

Onze school is een Christelijke school voor primair onderwijs. Wij zijn een organisatie die onderwijs verzorgt en aanbiedt aan leerling van 4 tot 12 (13) jaar.

Onze school bevindt zich in het Friese Oudehorne. Oudehorne hoort bij de gemeente Heerenveen. In Oudehorne en Nieuwehorne staat nog een school, dit is een openbare basisschool (Sevenearsschool). Onze school bevindt zich aan de Schoterlandseweg.

In het gebouw is geen voorschoolse opvang of BSO. Wel werken we samen met verschillende partijen in Oude- en Nieuwehorne.

#### Schoolgebouw

Het schoolgebouw verkeert in goede staat. In het schooljaar 2018 - 2019 is de school aan de buitenkant opgeknapt. Dit geldt ook voor de tuin, de bergingen en het fietsenhok. In de zomervakantie van 2020 is een inwendige verbouwing uitgevoerd. Het doel was om een leerplein centraal in school te creëren. Op dit zogenaamde leerplein komen de deuren van de verschillende lokalen uit. D.m.v. het creëren van een leerplein kunnen we beter aansluiten bij de leerbehoeften van onze leerlingen.

Naast een werkplek is het ook een ontmoetingsplek. D.m.v. schuifwanden zijn we ook nog in staat om de centrale ruimte om te kunnen bouwen tot verschillende ruimten. Kortom het gebouw voldoet aan de eisen van deze tijd. Het gebouw beschikt over 6 groepsruimtes (lokalen) en een speellokaal.

#### Historie van de school

Op woensdag 2 mei 1923 ging onze school van start. De school kreeg de naam "Meester S. Wijbrandisch", omdat de heer S. Wijbrandi het eerste hoofd was aan de Christelijke school te Oudehorne. De vereniging voor christelijk onderwijs bestond toen al 10 jaar. Meester Wijbrandi was een stuwende kracht voor het Christelijk onderwijs. In de beginjaren groeide de school zo hard, dat er in 1927 een derde lokaal moest worden bijgebouwd. Niet lang daarna daalde het aantal leerlingen gestaag en ook financieel kende het bestuur jarenlang grote zorgen. De school bleef echter bestaan. Rond 1970 groeide het aantal leerlingen zodanig dat er in 1975 een vierde lokaal gereed kwam. In 1987 werd de hele school verbouwd tot een basisschool met 4 klassen.

Omdat na 1990 het aantal leerlingen steeds verder toenam, werd de school te klein. Er moest opnieuw gebouwd en verbouwd worden. De bouw mondde in 1996 uit tot een vijfklassige basisschool met een nieuw speellokaal. 2 mei 1998 mocht de school haar 75-jarig jubileum vieren. Op dit moment is de school alweer een lokaal rijker, februari 2005 mochten we de opening van het lokaal achter de school vieren. 2 juni 2023 bestond onze school 100 jaar!

Het leerlingenaantal van de "meester Wijbrandisch" is groeiende. Het leerlingenaantal bedraagt momenteel rond de 120 kinderen.

Het perspectief voor de toekomst is redelijk gunstig. Nieuwehorne is een zgn. groeikern met een groot voedingsgebied uit de wijde omgeving. Onze kinderen komen uit Oude- en Nieuwehorne, Jubbega, Heerenveen, Katlijk, Mildam en Bontebok.

## 5 Onderwijskundig beleid

### 5.1 De visie en missie van onze school

Onze missie is goed onderwijs in een veilige setting, zodat onze leerlingen in een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorstromen naar het voortgezet onderwijs. Een goed schoolklimaat en een goed leerklimaat zijn daarom de basis op onze school om de leerlingen zo optimaal mogelijk te laten ontwikkelen en leren.

#### Onze slogan

“Ieder kind is anders, tenzij het tegendeel bewezen is.”

### 5.2 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit en stelselkwaliteit (zie het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels. Namelijk:

- Het goede en laagdrempelige contact met de ouder(s)/verzorger(s) van onze leerlingen;
- Ons pedagogisch klimaat;
- Dat onze school(omgeving) er netjes en verzorgt uitziet;
- De grote bijdrage die leerkrachten leveren m.b.t. schoolontwikkeling;
- De betrokkenheid van onze ouders.

### 5.3 Onze grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende twee jaar (2023-2025) de volgende grote verbeterdoelen vastgesteld:

Speerpunten	
1.	In elke instructieles zijn de EDI bouwstenen goed en duidelijk zichtbaar.
2.	De HPS inzichten zijn na twee jaren duidelijk zichtbaar in de school.
3.	Het rekenonderwijs is een sterk punt van De Wijbrandischool.
4.	De resultaten voor begrijpend lezen op de tussentoetsen en eindtoets zijn passend bij onze leerlingpopulatie.

### 5.4 Onze visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen middels EDI
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

### 5.5 Onze visie op leren

Onze missie is goed onderwijs in een veilige setting, zodat onze leerlingen in een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorstromen naar het voortgezet onderwijs. Een goed schoolklimaat en een goed leerklimaat zijn daarom de basis op onze school om de leerlingen zo optimaal mogelijk te laten ontwikkelen en leren.

Kinderen die naar school gaan zijn allemaal verschillend, maar alle kinderen zijn van nature leergierig en nieuwsgierig en zij leren nagenoeg op dezelfde manier. Het onderscheid voor het leren van kinderen wordt voornamelijk bepaald door hun voorkennis. Kennis werkt als klittenband, de nieuwe leerstof wordt verbonden aan de bestaande kennis; “Leren is verbindingen maken en karresporen verbreden”.

Kinderen moeten eerst kennis aangereikt krijgen, voordat ze die kennis kunnen toepassen. Kritisch of creatieve denkvaardigheden rusten op kennis en inzicht. Taal is de toegang tot deze kennis.

Het regelmatig herhalen van leerdoelen zorgt ervoor dat de kennis wordt opgeslagen in het lange termijn geheugen

en dat de leerlingen de geleerde kennis vervolgens ook kunnen toepassen.

Onze school is een professionele leergemeenschap. We leren van en met elkaar en laten een onderzoekende houding zien. Als leerkracht blijven wij ons ook door ontwikkelen. Ook lesgeven vraagt om langdurige bewuste oefening. Ons handelen wordt gebaseerd op kennis en onderzoek.

Feedback, gerichte oefening, herhaling en de leerkracht als expert zijn voorwaarden waaronder je meer kunt dan gedacht. We hebben dan ook hoge verwachtingen van alle leerlingen en elkaar!

### 5.6 Onze (levenbeschouwelijke) identiteit

Onze school is een christelijke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Omdat we het ook belangrijk vinden dat onze leerlingen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we aandacht aan geestelijke stromingen.

Vanuit onze levensbeschouwelijke identiteit wordt tijdens de godsdienstige vorming met name aandacht besteed aan normen en waarden, die te maken hebben met het kind zelf, maar ook met de wijze waarop men omgaat met de ander, de omgeving en de samenleving, zowel de samenleving in het klein (gezin, school, dorp e.d.) als de totale samenleving (de wereld). We besteden aandacht aan de wijze waarop we met elkaar omgaan (KiVa). We erkennen dat er verschillen zijn tussen de mensen. We laten die verschillen tot hun recht komen en leren leerlingen die verschillen te respecteren.

In de groepen 1 t/m 8 gebruiken we de methode ‘Kind Op Maandag’ om de bijbelverhalen te vertellen passend bij de thema’s gedurende het jaar. We zingen verschillende soorten liedjes en praten over actuele thema’s die spelen bij leerlingen of in de wereld.

### 5.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerlingbespreking besproken (leerkracht en KC’er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kwaliteitsaspecten van onze school zijn:

- Onze school besteedt structureel aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen middels KiVa;
- Onze school beschikt over een methode voor de sociale-emotionele ontwikkeling;
- Onze school neemt tweejaarlijks de KiVa-monitor af om de veiligheid van de leerlingen te monitoren;
- Eventuele bijzonderheden uit de KiVa-monitor worden verwerkt in het pedagogisch groepsoverzicht.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
2.	Onze school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

Actiepunt
De school heeft een goed beeld van de kenmerken van de leerlingenpopulatie
De school heeft ambitieuze verwachtingen (vastgesteld) over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken m.b.t. de sociale en maatschappelijke competenties

### 5.8 Burgerschap

Vanaf 1 augustus 2021 gelden nieuwe wettelijke eisen voor bevordering van burgerschap in het (speciaal) basisonderwijs, voortgezet onderwijs en speciaal onderwijs. Dezewettelijke opdracht om ‘actief burgerschap en sociale cohesie’ te bevorderen, verduidelijkt de burgerschapsopdracht uit 2006. Voor mbo zijn er de al langer geldende wettelijke eisen zoals vastgelegd in de kwalificatie-eisen burgerschap.

### **Visie op burgerschapsonderwijs**

Burgerschapsonderwijs rust leerlingen toe om op basis van eigen idealen, waarden en normen te functioneren in een democratische en diverse samenleving. Burgerschapsonderwijs draagt bij aan het ontwikkelen van het vermogen en de bereidheid om binnen de kaders van de democratische rechtsstaat een bijdrage te leveren aan de instandhouding of verdere ontwikkeling van een democratische cultuur.

In een democratische rechtsstaat kiezen burgers hun volksvertegenwoordiging. Grondrechten beschermen hen tegen willekeur en machtsmisbruik. Aan onze democratische rechtsstaat liggen historisch drie basiswaarden ten grondslag: vrijheid, gelijkheid en solidariteit. Nadenken over de betekenis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en jezelf daartoe leren te verhouden is een formele taak van burgerschapsonderwijs. Wat deze waarden precies betekenen en hoe zij zich tot elkaar verhouden is voor meerdere uitleg vatbaar en onderwerp van discussie. Dat biedt scholen de mogelijkheid om eigen accenten te leggen. Hieruit ontstaat ruimte om invulling te geven aan de eigen identiteit en onderwijsvisie. Vanzelfsprekend staat het scholen vrij om hier andere waarden aan toe te voegen die de morele betrokkenheid van mensen op anderen uitdrukken, zoals (maatschappelijke) verantwoordelijkheid, rechtvaardigheid, naastenliefde of volwassenheid.

Democratie veronderstelt en biedt ruimte aan een diversiteit van opvattingen en levensstijlen. Sociale cohesie blijft daarbij van belang en vraagt om een inspanning om gedeelde waarden te vieren en verder te ontwikkelen. Leerlingen ontwikkelen burgerschapsvaardigheden rond de inhoudelijke kernen democratie en diversiteit. Dit oefenen zij daarnaast in het omgaan met maatschappelijke vraagstukken waarin waarden en belangen nadrukkelijk een rol spelen, zoals globalisering, duurzaamheid en technologie. Burgerschapskennis en -vaardigheden doen leerlingen op in vak- en leergebieden, vakoverstijgende projecten en -activiteiten, door het klas- en schoolklimaat en tijdens buitenschoolse activiteiten. In de school oefenen ze denk- en handelwijzen die voorwaardelijk zijn voor democratische participatie en die bijdragen aan hun oordeelsvorming. Een veilig schoolklimaat draagt aan dit alles onmiskenbaar bij.

### **Doelen**

Hoofdoelen van het onderwijs zijn kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Burgerschapsonderwijs draagt bij aan al deze hoofdoelen. Voor burgerschapsonderwijs is het belangrijk dat leerlingen kennis hebben van en inzicht krijgen in onze diverse samenleving, de werking van onze democratische rechtsstaat en hun rol daarin. Ook bij het aansluiten op verschillende vormen van vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt (kwalificatie) is burgerschap een belangrijk aandachtspunt. Persoonsvorming en reflectie op de eigen identiteit is essentieel voor burgerschap: om betekenis te geven aan de wereld om hen heen en aan hun eigen rol daarin, moeten leerlingen zich bewust worden van wie ze zijn of willen worden en hoe ze zich tot een ander en het andere willen verhouden.

Socialisatie komt in de context van burgerschap neer op het inwijden van leerlingen in een democratische cultuur en het stimuleren van een humane en vreedzame houding ten opzichte van anderen en de wereld om hen heen. Daar hoort individuele vrijheid bij, begrensd door de vrijheid van de ander en door de mogelijkheden van de leerling. De spanning die zich hier aandient tussen individuele vrijheid en sociale normen is niet op te heffen: zowel autonomie als het vormgeven aan inclusie en sociale cohesie vanuit gedeelde waarden zijn tegelijkertijd doelen van het (burgerschaps)onderwijs. Studie van de vormen en de normen van de democratische rechtsstaat, het gesprek over sociale en maatschappelijke verschijnselen en problemen en de persoonlijke ervaring daarvan maken van burgerschapsvorming een zo open mogelijk, kritisch-reflectief proces.

Verder invulling van het burgerschapsonderwijs is te vinden in het document:

Burgerschap en emotioneel welbevinden De Tjongerwerven CPO

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
2.	We voeden onze leerlingen op tot mensen die “meedoen”, die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
3.	We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>

## Bijlagen

1. Burgerschap en emotioneel welbevinden De Tjongerwerven CPO

### 5.9 Leerstofaanbod

Aanbod heeft als doel om kinderen te ontwikkelen met het oog op de toekomst. Hierbij gaat het om het verwerven van kennis, vaardigheden, attitudes maar ook (zelf)inzicht. Leidend hierbij zijn de kerndoelen basisonderwijs. De kerndoelen zijn streefdoelen die aangeven waarop basisscholen zich moeten richten bij de ontwikkeling van hun leerlingen. Scholen mogen zelf bepalen hoe de kerndoelen binnen bereik komen. Kerndoelen zorgen ervoor dat kinderen zich in hun schoolperiode blijven ontwikkelen en ze garanderen bovendien een breed en gevarieerd onderwijsaanbod. Daarnaast dienen de kerndoelen als referentiekader voor (publieke) verantwoording. Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

De belangrijkste kwaliteitsaspecten van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
4.	Ons aanbod richt zich op de ontwikkeling van (goed) burgerschap <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
5.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
6.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Afsluiting</i>

Actiepunt
De school heeft het aanbod afgestemd op de leerlingenpopulatie
De school zorgt ervoor dat het aanbod bijdraagt aan het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat

### 5.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De

methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen: verdiepen en verbreden). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen en de referentieniveaus ook daadwerkelijk behalen. Per schooljaar wordt er een toetskalender opgesteld. Deze kalender wordt bij de start van elk schooljaar vastgesteld.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen groep 3	
	Staal Taal	Methodegebonden toetsen groep 4 t/m 8	
		Cito Leerling in Beeld	
Technisch lezen	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen groep 3	
	Estafette		
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Methodetoetsen Begrijpend lezen	
		Cito Leerling in Beeld	
Spelling	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen groep 3	
	Staal Spelling	Methodegebonden toetsen groep 4 t/m 8	
		Cito Leerling in Beeld	
Schrijven	Pennestreken		
Engels	Stepping Stones 3 t/m 8	Methodegebonden toetsen groep 5 t/m 8	
Rekenen	Pluspunt 4	Methodegebonden toetsen groep 3 t/m 8	
		IEP/Leerling in beeld groep 3 t/m 8	
Fries	Route-8	Methodegebonden toetsen groep 5 t/m 8	X
Geschiedenis	Blink!	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Blink!	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Blink!	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Blink!	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Verkeerskrant 4 t/m 8	Verkeers-examen (groep 7/8)	
Tekenen			
Handvaardigheid			
Muziek	123 Zing		
Drama			
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	KiVa	KiVa-monitor groep 3 t/m 8	
Godsdienst	Kind Op Maandag		

### 5.11 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met leerlingen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding toe geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij

taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

De belangrijkste kwaliteitsaspecten van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
2.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
3.	De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>

Actiepunt
Verbeteren begijpend lezen

### 5.12 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. De leraren hebben zich geprofessionaliseerd in het werken met compacten en het geven van een directe instructie.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	Per groep hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
3.	We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
4.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

### 5.13 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten `s morgens om 08.30 uur en lunchen tussen 12.00 uur en 12.15 uur. `s Middags is er les van 12.30 uur tot 14.15 uur. Dit doen we middels een continuooster (vijf-gelijke-dagen-model). Groep 1 en groep 2 gaan op vrijdag niet naar school.

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
2.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
3.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
4.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoefte <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>

### 5.14 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2.	De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennende leerlingen]
3.	De leraren bieden de leerlingen structuur
4.	De leraren zorgen voor veiligheid
5.	De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken

### 5.15 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie (EDI). Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging). De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren geven directe instructie (EDI-model)
2.	De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
3.	De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Actiepunt	
De leraren geven een heldere uitleg waardoor de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken	
De leraren laten zien (merken) dat ze hoge verwachtingen van de leerlingen hebben	

### 5.16 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas



succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines
3.	De leraren voorkomen probleemgedrag
4.	De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

### 5.17 Zorg en begeleiding

Passend onderwijs betekent dat iedere leerling het onderwijs en de ondersteuning krijgt waar hij of zij recht op heeft. Het handelingsgericht werken staat hierbij centraal. Sinds augustus 2022 is er een samenwerking gestart tussen CBO-Meilân en De Tjongerwerven CPO.

Binnen het Meilân Tjongerwerven Support Team werken een coördinator en drie orthopedagogen. Scholen kunnen een beroep op het Meilân Tjongerwerven Support Team doen voor het meedenken over wensen en mogelijkheden m.b.t. de ondersteuning van leerlingen en leerkrachten. Er zijn waar nodig/wenselijk korte lijntjes met Passend Onderwijs Fryslân.

#### Onze visie

In het begrijpen en uitvoeren van passend onderwijs ziet het Meilân Tjongerwerven Support Team zichzelf in een ondersteunende en verbindende rol, waarbij deontwikkelings- en ondersteuningsbehoeften van leerlingen en leerkrachten voorop staat. We kijken hierbij gericht naar wat er nodig is en wat er geboden kan worden. Centraal hierbij staat de samenwerking met ouders c.q. verzorgenden. Het denken in mogelijkheden staat voorop met steeds het welzijn van de leerling als uitgangspunt. De contacten van ouders met het Meilân Tjongerwerven Support Team lopen altijd via de kwaliteitscoördinator van de school van hun kind(eren).

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
2.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
3.	Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
4.	De school voert de zorg planmatig uit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
5.	De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
6.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>

Actiepunt	
De school heeft oog voor bevordering van gelijke kansen	

### 5.18 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de

evaluatie worden de ouders en de leerling betrokken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2.	Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
3.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
4.	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
5.	Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning
6.	Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte

## Bijlagen

1. SOP 2023 - 2025

### 5.19 Afstemming en differentiatie

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), middels een indeling van (groepjes) leerlingen op niveau. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een plan op. In het plan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel.

Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend via groepsbezoeken of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (basis-meer-weer)
2.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen
3.	De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
4.	De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking

### 5.20 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen (inclusief onderwijs). Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
2.	Onze school biedt basisondersteuning en waar mogelijk extra ondersteuning

## Bijlagen

1. SOP 2023 - 2025

### 5.21 Ontwikkelingsgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets hebben we een schoolnorm vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen). Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- Meer automatiseren
- Methode-aanbod opplussen
- Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB'er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten
2.	De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren en het aanbod

## 5.22 Resultaten

### Eindresultaten

Alle scholen van De Tjongerwerven CPO vallen onder het toezicht van de onderwijsinspectie. M.b.t. de eindresultaten wordt er gekeken naar de gemiddelde eindopbrengsten van de laatste 3 jaren. Dit valt onder het onderwijsresultatenmodel. M.b.v. de schoolweging kan worden bepaald op de school onder, op of boven de signaleringswaarde scoort of op of boven het landelijk gemiddelde.

Onze schoolweging:

Schooljaar	Schoolweging	signaleringswaarde 1F	Signaleringswaarde 1S/2F	Landelijk gemiddelde 1F	Landelijk gemiddelde 1S/2F
2022-2023	30,78	85%	47.3		
2021-2022	30,78	85%			
2020-2021	30,83	85%			

Onze resultaten van de afgelopen jaren zijn als volgt:

Schooljaar	% < 1F	% 1F	% 1S/2F
2022-2023	4,2%	95,8%	62,5%
2021-2022	11,1%	88,9%	55,6%
2020-2021	0%	100%	51,5%

Onze ambities hebben we vastgesteld op:

1F: minimaal 95%

1S/2F: minimaal 60%

Verdere acties worden beschreven in het jaarplan.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
3.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Afsluiting</i>
4.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Afsluiting</i>

Actiepunt
De eindresultaten op het kernvak Rekenen voldoen aan de door de school gestelde norm(en)

### 5.23 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. 'Leerling in Beeld' van Cito. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Meerdere aanbieders mogelijk). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids. Dit geldt ook voor de toetskalender.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
2.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
3.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Afsluiting</i>

### 5.24 Samen opleiden & professionaliseren

De Tjongerwerven CPO heeft zich geïnteresseerd aan Samen Opleiden & Professionaliseren i.s.m. NHL Stenden. Binnen onze stichting is een kernschool en een aantal satelliet scholen om leerkrachten klaar te stomen voor hun toekomstige baan. Vanuit de De Tjongerwerven CPO is een schoolopleider aangewezen die samen met de instituutopleider van NHL Stenden vorm geeft aan de begeleiding van studenten. Leerkrachten die studenten begeleiden hebben een mentoren-training gevolgd en afgerond.

Het belang van een doorlopende professionele ontwikkeling van onze (aankomende) leraren wordt breed onderschreven. Daarom is ervoor gekozen om, naast het Samen Opleiden, ook de inductiefase mee te nemen in ons kwaliteitskader. Dit betekent dat onze (startende) leerkrachten intensief begeleid worden bij de start van hun loopbaan in het onderwijs. Lesobservaties, beeldcoaching en startersbijeenkomsten maken deel uit van ons kwaliteitskader.

## 6 Personeelsbeleid

### 6.1 Integraal Personeelsbeleid

Binnen De Tjongerwerven CPO maken we gebruik van vastgesteld beleid t.a.v. de ontwikkeling van onze medewerkers. Namelijk de vastgestelde gesprekken cyclus met o.a.:

- ambitiegesprek
- functioneringsgesprek
- beoordelingsgesprek

Ook t.a.v. van startende leerkrachten en nieuwe werknemers is beleid geformuleerd om zicht te krijgen op het handelen / functioneren en dit waar nodig te verbeteren of verder te versterken. Dit staat beschreven in het document "Professionele ontwikkeling leerkrachten".

In het bovenstaande wordt o.a. gekeken naar verschillende competenties. O.a.:

- didactisch handelen
- pedagogisch handelen
- instructie geven
- differentiatie
- klassenmanagement

In de werkgroep Personeel & organisatie wordt beleid ontwikkeld en voorgelegd aan o.a. OMT en GMR.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
2.	We onderhouden onze bekwaamheden op een effectieve wijze <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
3.	We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

### 6.2 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, en wat wenselijk is op een termijn van twee jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2022-2023	Gewenste situatie 2024-2025
1	Aantal personeelsleden	16	16
2	Verhouding man/vrouw	3-13	4-12
3	L11-leraren	6	5
4	L12-leraren	3	4
5	Aantal KC'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	0
7	Opleiding schoolleider	0	1
8	ICT-specialisten	1	1
9	Onderwijsassistenten	1	1
10	Taalspecialisten	0	2
11	Gedragsspecialist	0	0
12	Rekenspecialist	1	1/2

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de ontwikkelgesprekken. Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

### 6.3 Schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
2.	De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
3.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het lesgedrag van de leraren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
4.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5.	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
6.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

### 6.4 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de KC'ers en de vakspecifieke coördinatoren klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De volgende kernwaarden staan centraal bij onze professionele cultuur:

- verantwoordelijkheid nemen
- vertrouwen geven
- aanspreekbaarheid

- respect

Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt; ze vormen het fundament onder ons functioneren. Typerend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De PLG's/leerteams borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze in werkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

## 6.5 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. Daarom bieden wij stagiaires van de pabo NHL/Stenden de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnterviewd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil (kan) begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de Pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

Tevens hebben we jaarlijks stagiaires die de opleiding volgen tot onderwijsassistent. Deze studenten komen van de Friese Poort of van het Friesland College.

## 6.6 Introductie en begeleiding

Nieuwe leerkrachten ontvangen bij De Tjongerwerven CPO ondersteuning met als doel te ontwikkelen naar vakbekwaam leerkracht. De startende leerkracht heeft recht op 40 uur duurzame inzetbaarheid en wordt ondersteund door een (beeld)coach en mentor. Naast deze ondersteuning zijn er binnen onze stichting 3 bijeenkomsten met een specifiek thema of intervisie en 2 bijeenkomsten georganiseerd samen met twee andere stichtingen met als doel de startende leerkracht zo goed mogelijk te ondersteunen bij de start van zijn werkzaamheden. Beleid is vastgesteld in document "professionele ontwikkeling leerkrachten".

## 6.7 Taakbeleid

Op onze school stellen we jaarlijks een werkverdelingsplan op. In dat plan wordt afgesproken hoe de werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van de medewerkers: wie doet wat? Het werkverdelingsplan regelt de taakverdeling, geeft de verhouding tussen de lesgevendende en de overige taken, de werktijden- en pauzeregeling, informatie over de besteding van de werkdrukmiddelen, het vervangingsbeleid en de scholing. De directie, het team en de personeelsgeleding van de MR beschikken over bevoegdheden ten aanzien van het werkverdelingsplan. De directie bepaalt jaarlijks het aantal groepen en de benodigde leraren, inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Op basis van het gesprek wordt er een concept-werkverdelingsplan opgesteld. Het concept wordt voorgelegd aan het team en na akkoord aan de PMR. Nadat de PMR akkoord is gegaan met het plan, voert de directie individuele gesprekken met de medewerkers over de inzet van de taakuren voor het komende schooljaar. Deze afspraken worden individueel vastgelegd en na de zomervakantie, bij de start van het nieuwe schooljaar, ontvangt iedere medewerker het overzicht van de afspraken.

## 6.8 Collegiale consultatie

Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school worden waargemaakt. De nadruk tijdens deze consultaties liggen op de vastgestelde speerpunten van de school, opgesteld in het jaarplan. Vooraf worden kijkwijzers vastgesteld, zo zijn de verwachtingen van te voren duidelijk. Het doel van collegiale consultatie is met name van elkaar leren en samen leren middels het geven en ontvangen van feedback. Veiligheid is hierin cruciaal.

## 6.9 Klassenbezoek

De directie, coördinatoren en de KC'er leggen jaarlijks – conform een vooraf opgesteld rooster bij ieder teamlid verschillende klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een vooraf opgestelde kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of het eigen persoonlijke ontwikkelplan. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we fliitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een

reflectieve vraag en twee complimenten.

## 6.10 Bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig. Tegenwoordig kan dit ook heel goed digitaal verzameld worden. De directie zorgt ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De competentieset
- De gescoorde kijkwijzers
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (ontwikkelgesprekken)
- De gespreksverslagen (beoordelingsgesprekken)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

De leerkrachten zijn op de hoogte van het bekwaamheidsdossier. In de praktijk is het zo dat deze nog vaak wordt beheerd door de directeur middels een leerkrachtendossier. De wens is om de leerkrachten zelf meer te stimuleren tot het bijhouden van het bekwaamheidsdossier.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het bekwaamheidsdossier meer levend maken in het team

## 6.11 Ontwikkelgesprekken

De directie voert jaarlijks een ontwikkelgesprek met alle medewerkers. Tijdens het ontwikkelgesprek staat het POP van de medewerker centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de actiepunten van de school. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar. Met nadruk vinden we dat de gesprekken een waarderen karakter moeten hebben. Uitgangspunt is daarom wat er goed gaat en wat de talenten zijn van de medewerkers.

## 6.12 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het begin van het jaar. In het taakbeleid hebben twee teamleden de taak om dit jaarlijks te organiseren.

## 6.13 Verzuimbeleid

Het ziekteverzuimbeleid van De Tjongerwerven maakt onderdeel uit van het arbo- en personeelsbeleid en is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van personeel. Het ziekteverzuimbeleid wordt uitgevoerd aan de hand van een speciaal hiervoor opgesteld plan: Het ziekteverzuimbeleidsplan.

Dit ziekteverzuimbeleidsplan is een uitwerking van de regels waaraan zulk beleid moet voldoen en omschrijft maatregelen ter bevordering van de veiligheid en de gezondheid en ter voorkoming en beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) van werknemers. Met andere woorden, het ziekteverzuimbeleid draagt bij aan het scheppen van een optimaal werkklimaat in overeenstemming met de Wet Werk en Inkomensvermogen (WIA), Arboret, Wet Verbetering Poortwachter (WVP), regeling Ziekte en Arbeidsgeschiktheid Primair Onderwijs (ZAPO) en overige relevante regelgeving.

Het ziekteverzuimbeleid heeft als doel:



- arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten te voorkomen;
- ziekteverzuim tot een minimum te beperken;
- de wetgeving op dit gebied na te leven.

In het document 'ZIEKTEVERZUIMBELEID De Tjongerwerven' staat het beleid verder beschreven en uitgewerkt.

Omschrijving	Norm	Landelijk gem. 3 jaar bo	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024
<b>Verzuimpercentage (VP)</b> <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	1,9%	3%	0,3%	11,6%	onbekend	onbekend
<b>Meldingsfrequentie (MF)</b> <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	0,6	0,9	0,3	0,9	onbekend	onbekend
<b>De gemiddelde verzuimduur (GZD)</b> <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	19	19	5	4	onbekend	onbekend

Gegvens afkomstig van open onderwijsdata DUO

● VP > 10 ● VP 6 - 10 ● VP 3 - 6 ● VP 0 - 3

## Bijlagen

1. Tjongerwerven Ziekteverzuim beleid

### 6.14 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management (zie bijlage). Aan het eind van ieder kalenderjaar (november/december) wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directiebestuur omgezien naar verplichte mobiliteit.

## 7 Organisatiebeleid

### 7.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de negen scholen van De Tjongerwerven CPO. De directie geven –onder eindverantwoordelijkheid van de directeur bestuurder van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door een KC'er. De school heeft de beschikking over een oudercommissie en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

### 7.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd. Het kan soms ook zo zijn dat er een jaargroep wordt gesplitst om tot een evenwichtige verdeling van leerlingen over de verschillende groepen te komen. Hier hanteren wij de volgende uitgangspunten voor:

- Groepsdynamiek;
- Mate van ondersteuning;
- Goede verdeling van aantallen.

De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij rekenen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen.

### 7.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. De medewerkers beseffen dat ze een voorbeeldfunctie hebben en laten zien en merken dat de basiswaarden worden nageleefd. Wij grijpen snel in bij pestgedrag en bij uitingen die discriminerend en/of racistisch zijn. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	De school is een veilige school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
3.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
4.	Ouders worden actief betrokken bij primair- en secundair proces

### 7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

In het kader van veiligheid beschikt de school over een aandachtsfunctionaris. Zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten, zij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid (zie Veiligheidsplan). Haar taken zijn vastgelegd in een taakomschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers).

De school beschikt over een registratiesysteem: de aandachtsfunctionaris registreert ongevallen en incidenten (met behulp van een format). We hebben vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie Veiligheidsplan). Een incident wordt geregistreerd als de aandachtsfunctionaris inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De aandachtsfunctionaris analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert ongelukken en incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem KiVa-monitor houden we de resultaten bij. De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van

een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar bevestigd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over BHV'ers.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen voelen zich veilig <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
2.	De leraren voelen zich veilig <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
3.	De school beschikt over veiligheidsbeleid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
4.	De school bevestigd leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
5.	De school hanteert een incidentenregistratie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
6.	De school hanteert een ongevallenregistratie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
7.	De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>

## Bijlagen

1. Veiligheidsplan Wijbrandisch
2. Pestprotocol

## 7.5 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken;
2. Vergaderingen worden goed voorbereid;
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname;
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf;
5. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.

Wekelijks stuurt de directeur een Interne Memo aan het gehele team. Hierin worden bijzonderheden gedeeld en de weekplanning voor de komende week gedeeld. De directeur en de KC'er bespreken wekelijks op een vast moment de belangrijkste punten rondom het primair proces op onze school.

## 7.6 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken

in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmatschappelijk werk
- Schoolarts

De samenwerking met de Sevenaerschool willen we de komende periode intensiveren. In het schooljaar 2022 - 2023 heeft er een zogenaamde nulmeting plaatsgevonden. Stip op de horizon is de geplande nieuwbouw voor beide scholen in 2028. In het schooljaar 2023 - 2024 gaan we de volgende verdieping maken:

We kunnen stellen dat op basis van de verkenning de volgende thema's een verdere verdieping vragen:

1. Onderwijsvisie: Wat zijn de consequenties voor het onderwijs als de twee scholen samen het nieuwe gebouw betrekken (wel of niet in de vorm van een fusieschool)? Zijn de twee teams goed in staat om met elkaar te komen tot een gedragen onderwijsconcept? Wat zijn hierin de wensen van het dorp en overige betrokkenen (bijv. plaatselijke belang en kinderopvang)?
2. Identiteit: Wat betekent dit voor de christelijke en openbare identiteit en wat is het voordeel daarvan voor de kinderen en ouders? Hoe ziet een samenwerkingschool er inhoudelijk uit? Is het mogelijk om in de vormgeving tegemoet te komen aan elkaars identiteit? Hoe hier de gemeenschap bij betrekken?
3. Bestuurlijke verantwoordelijkheid: Wat betekent dit voor het werkgeverschap?
4. Communicatie en transparantie: Voor eenieder, en vooral voor ouders, is het belangrijk dat je informatie krijgt over hoe het proces en de evt. toekomstige school eruit komt te zien. Op welke wijze worden alle belanghebbenden geïnformeerd over proces en inhoud? Hoe wordt de interactie opgezocht en inspraak geregeld? Wat is de stip op de horizon?

De schoolbesturen Ambion en De Tjongerwerven willen het schooljaar '23 / '24 gebruiken om bovenstaande thema's te onderzoeken. Daarnaast vinden we het belangrijk dat de verschillende geledingen elkaar beter leren kennen. Samen zullen we zorgen voor een aantal geplande ontmoetingen waar kennismaken centraal zal staan.

De schoolbesturen Ambion en De Tjongerwerven willen het schooljaar '23 / '24 gebruiken om bovenstaande thema's te onderzoeken. Daarnaast vinden we het belangrijk dat de verschillende geledingen elkaar beter leren kennen. Samen zullen we zorgen voor een aantal geplande ontmoetingen waar kennismaken centraal zal staan

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen
2.	We overleggen structureel met VO-scholen
3.	We werken samen met het SWV

### 7.7 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

Gedurende het schooljaar zijn er verschillende weken waarin ouders zich in kunnen schrijven voor oudergesprekken. Vanzelfsprekend is het gedurende het gehele schooljaar mogelijk om een afspraak te maken met de leerkrachten.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
3.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
4.	Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
5.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

### 7.8 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Om te komen tot een juiste plaatsing in het VO hanteren wij een adviesprocedure. In deze adviesprocedure is ook de procedure die we volgen bij heroverwegingen opgenomen. In het kader van gelijke kansen, adviseren we in beginsel kansrijk. Wij willen graag inzicht hebben in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Daarom hechten wij veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld
2.	We controleren of onze adviezen effectief zijn (analyse van vervolgsucces)
3.	We overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren

#### Actiepunt

Procedure schoolverwijzing aanpassen n.a.v. doorstroomtoets 2024

### 7.9 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van de VO-klas 3. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering
2.	Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3 (NRO-rapportage en Scholen op de kaart)
3.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

### 7.10 Privacybeleid

Onze stichting beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat o.a. hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers. En hoelang deze gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een privacyreglement
2.	We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven

### 7.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school werkt samen met de Sevenaerschool (andere school in het dorp) en de drie partijen die voorschoolse educatie aanbieden. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het aanbod, het educatief handelen en andere bijzonderheden. We onderhouden een goede relatie met de voorscholen en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De kwaliteitszorg richt zich (ook) op VVE
2.	Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht

## 8 Kwaliteitsbeleid

### 8.1 Kwaliteitszorg

Op bestuurs- en schoolniveau wordt gebruikt gemaakt van het beleidsdocument 'Beleidsdocument onderwijskwaliteit'. Hierin staat o.a. beschreven wat wij verstaan onder kwaliteit, hoe wij hier zicht op krijgen en wat dit betekent voor ons handelen. Het document bestaat uit de hoofdstukken:

1. Kwaliteit
2. Cyclisch werken
3. Kwaliteitszorgsysteem
4. Kwaliteitscultuur
5. Verantwoording en dialoog
6. Verwijzingen

Het document is te vinden op de website van de Stichting: [www.tjongerwerven.nl](http://www.tjongerwerven.nl)

Onze school pleegt kwaliteitszorg aan de hand van de zogenaamde PDCA-cirkel. De fase To Plan beschouwen we als een fase waarin we onze kwaliteit vastleggen (wat beloven we?). De fase To Do zien we als een fase van samenlerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen. De fase To Check is de meet- en evaluatiefase: doen we wat we beloven? Onze school beschikt over een meerjarenplanning die verheldert wat wij wanneer meten en/of evalueren. We voeren zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (o.a. vragenlijsten voor de stakeholders). Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderpanel, en we beschikken over een leerlingenraad. Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij actiepunten vast. Deze worden opgenomen in een projectplan, ons jaarplan of ons schoolplan (To Act). De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met ons bestuur en de MR (dialoog) en gepubliceerd in onze schoolgids en ons jaarverslag (verantwoording) (To Respond). Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze actiepunten. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten

We hebben onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Onze focus ligt op de lesgevende competenties van de leraren. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Ook hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan de ontwikkeling van de resultaten. In het kader van 'to plan' hebben we niet alleen lesgevende competenties vastgesteld, maar ook schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten, de sociale resultaten en het vervolgsucces. Het lesgedrag en de resultaten vormen veelal het uitgangspunt voor onze kwaliteitszorg (PDCA).

De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg, integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) en de resultaatontwikkeling leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan actiepunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen actiepunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een projectgroep, een PLG of een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
2.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
3.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
4.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)

### 8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie

die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. Onze school wil een lerende organisatie zijn. Dat betekent voor ons dat we inzetten op samen-leren, samen-werken en samen-doen.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team (onderwijskundig) leiderschap)
2.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)

### 8.3 Professioneel statuut

In het document "professioneel statuut Tjongerwerven' staat beschreven op welke wijze afspraken worden gemaakt over de professionele ruimte van leraren.

#### Bijlagen

1. Professioneel statuut De Tjongerwerven

### 8.4 Verantwoording en dialoog

Op onze school hechten we aan verantwoording en dialoog. We gaan in gesprek met de MR en het bestuur over onze metingen en evaluaties, over de data die we verzamelen, over de keuzes die we maken t.a.v. de actiepunten en over de voortgang van de verbeteractiviteiten. We verantwoorden ons ook schriftelijk: de uitkomsten van metingen en evaluaties, de gekozen actiepunten en de verbeteractiviteiten publiceren wij in onze schoolgids, op onze website en ons jaarplan/jaarverslag. Het jaar sluiten we altijd af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school werkt planmatig aan verantwoording en dialoog <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
2.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
3.	Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>

### 8.5 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de basiskwaliteit op twaalf standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We meten de basiskwaliteit één x per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

### 8.6 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 13 juli 2016 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs (verificatieonderzoek). We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement.

In september 2021 zijn we digitaal gevisiteerd op het deelt thema 'populatie'. Hiervan is geen officieel verslag gemaakt. Dit was een zogenaamd thema-onderzoek.

### 8.7 Vragenlijsten

Eens in de vier jaar worden er tevredenheidsonderzoeken uitgezet onder leerlingen en ouders. De uitkomsten worden tevens gebruikt richting een nieuwe schoolplanperiode. Eens in de twee jaar wordt er een medewerkertevredenheids onderzoek afgenomen.



## **Bijlagen**

1. Uitslag DUO leerlingtevredenheidsonderzoek 2022
2. Uitslag DUO oudertevredenheid 2022
3. Uitslag DUO medewerkertevredenheid 2022

## 9 Financieel beleid

### 9.1 Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van onze Stichting. De directeur bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en de schoolplannen van de scholen te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau van De Tjongerwerven CPO.

### 9.2 Sponsoring

Voor onze schoolorganisatie is een gezonde bedrijfsvoering van essentieel belang. Dit houdt in dat we kritisch kijken naar de wijze waarop subsidies ingezet worden en op welke wijze de begroting op een aanvaardbaar niveau gebracht kan worden. Door onder meer demografische ontwikkelingen en als gevolg van een terugtrekkende overheid, is het niet langer vanzelfsprekend dat de bedrijfsvoering op het huidige niveau kan blijven gehandhaafd. Onze scholen krijgen in toenemende mate te maken met het paradox dat met minder rijksinkomsten, onder meer als gevolg van bezuinigingen en krimpende leerlingenaantallen, betere prestaties geleverd dienen te worden. Normen van de inspectie waaraan we moeten voldoen worden strenger en we krijgen meer verantwoordelijkheden door de invoering van het passend onderwijs. Inkomsten en noodzakelijk te maken uitgaven houden elkaar niet langer in evenwicht, waardoor toekomstgerichte bedrijfsvoering onder druk komt te staan. Willen we duurzaam invulling geven aan ons onderwijsproces, dan is het genereren van extra geldstromen een belangrijke voorwaarde. Het aantrekken van private middelen moeten we gaan zien als kans om toekomstbestendig onderwijs te kunnen verzorgen. Deze private middelen kunnen onder meer door sponsoring worden aangetrokken. Deze tendens is ook door het Ministerie en de ketenpartners ingezien wat geresulteerd heeft in het Convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'. In dit convenant hebben partijen vastgesteld, dat -sprake is van samenwerking tussen scholen en bedrijven die ten goede komt aan het leer- en ontwikkelingsproces van leerlingen in het PO en VO; -samenwerking ook sponsoring impliceert en het van belang is om die sponsoring aan heldere regels en afspraken te binden; -zulke regels en afspraken er in ieder geval in voorzien dat geen vormen van sponsoring ontstaan die een negatief effect hebben op de geestelijke en/of lichamelijke ontwikkeling van leerlingen; -partijen het wenselijk achten dat voor bedrijven hun maatschappelijke betrokkenheid voorop staat als zij scholen sponsoren; -bevoegde gezagsorganen van scholen op een zorgvuldige en voor alle betrokkenen transparante wijze met sponsoring omgaan; Van belang is een zorgvuldige afweging te maken van belangen waar het gaat om sponsoring. Het bedrijfsleven zal voor de geïnvesteerde middelen een tegenprestatie vragen. Dus zullen afspraken gemaakt moeten worden voor sponsoring met geld, goederen of diensten. Het opstellen van gedragsregels die scholen als richtlijn kunnen gebruiken bij hun sponsorbeleid is noodzakelijk. Regels die aangeven wat scholen moeten weten waar ze op moeten letten, waar sponsors aan gebonden zijn, waar de risico's van sponsoring liggen en wat de wettelijke voorwaarden zijn. In deze beleidsnotitie worden de afspraken over gedragsregels vastgelegd. Pas wanneer aan alle in deze beleidsnotitie genoemde voorwaarden voldaan kan worden, stemt het bevoegd gezag van CPO "De Tjongerwerven" in met sponsoring.

#### Wat wordt verstaan onder sponsoring?

Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die een sponsor verstrekt aan een schoolorganisatie of rechtstreeks aan het bevoegd gezag. De sponsor verlangt hiervoor vaak wel een tegenprestatie. Deze tegenprestaties kunnen erg divers zijn; bijvoorbeeld het mogen voeren van reclame-uitingen, het noemen van de sponsor in de schoolorganisatiekrant of een opdruk op T-shirts. Voorbeelden van sponsoring zijn:

- gesponsorde materialen zoals boekjes, video's, folders, posters en spellen;
- bedrijvende mogelijkheid bieden om te adverteren in b.v. de schoolorganisatiekrant;
- gratis producten die winkels of bedrijven uitdelen aan leerlingen en ouders;
- gesponsorde activiteiten zoals schoolorganisatiefeesten, sportdagen, schoolorganisatiezwemmen en schoolorganisatiereisjes;
- sponsoring van het schoolorganisatiegebouw, een leslokaal, de inrichting, computerapparatuur of cateringactiviteiten.

Schenkeningen, waar geen tegenprestatie tegenover staat, vallen niet onder het begrip sponsoring.

### **Gedragsregels**

Bij het sluiten van een sponsorovereenkomst dienen de volgende gedragsregels als uitgangspunt te worden gebruikt:

- sponsoring moet verenigbaar zijn met de doelstelling van de stichting;
- sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen;
- sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak van de schoolorganisatieorganisatie;
- sponsoring mag niet in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de schoolorganisatieaan het onderwijs stelt;
- sponsoring mag de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs niet beïnvloeden;
- sponsoring mag geen aantasting betekenen van de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de schoolorganisatie en de daarbij betrokken personen en functionarissen;
- sponsoring mag geen schade berokkenen aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen.

### **Checklist gedragsregels**

Hieronder een checklist voor het aangaan van een sponsorovereenkomst:

#### **Wel**

- de opbrengsten van sponsoring worden besteed aan extra uitgaven behoeve van het onderwijsproces;
- het moet voor iedereen duidelijk zijn wanneer sprake is van sponsoring;
- de oudergeleding van de GMR moet instemming verlenen met het besluit over te gaan tot sponsoring;
- het sponsorbeleid moet worden omschreven in de schoolorganisatiegids en het schoolorganisatieplan.

#### **Niet**

- sponsoring mag geen invloed hebben op het onderwijsaanbod, de onderwijsinhoud of de continuïteit van het onderwijs;
- sponsoring mag niet appelleren aan gevoelens van angst of bijgelovigheid;
- bij de aanschaf van computerapparatuur mag geen sprake zijn van een verbod op gebruik van hard-of software van een ander bedrijf dan dat van de sponsor;
- sponsoring mag leerlingen niet stimuleren tot gevaarlijke of ongezonde activiteiten;
- sponsoring mag leerlingen niet verplichten hun ouders te vragen bepaalde producten van de sponsor te kopen;
- bij sponsoring van het schoolorganisatiegebouw, de inrichting of exploitatie mag de sponsor geen invloed uitoefenen op de inhoud of organisatie van het onderwijs.

## **9.3 Begroting(en)**

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de directeur bestuurder vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeur bestuurder en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

## **9.4 NPO-gelden**

In het cursusjaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. Voor de jaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben we een NPO-plan opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt.

### **Bijlagen**

1. NPO Plan Wijbrandi

## **9.5 Exploitatiebegroting**

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de directeur bestuurder een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het schoolplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de werkgroep 'formatieplan' een

personeelsformatieplan op. Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

## 10 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 08AG  
**Naam:** Meester S Wybrandisch  
**Adres:** Schoterlandseweg 19  
**Postcode:** 8413 NM  
**Plaats:** OUDEHORNE

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2025** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 11 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 08AG  
**Naam:** Meester S Wybrandisch  
**Adres:** Schoterlandseweg 19  
**Postcode:** 8413 NM  
**Plaats:** OUDEHORNE

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2025** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_