



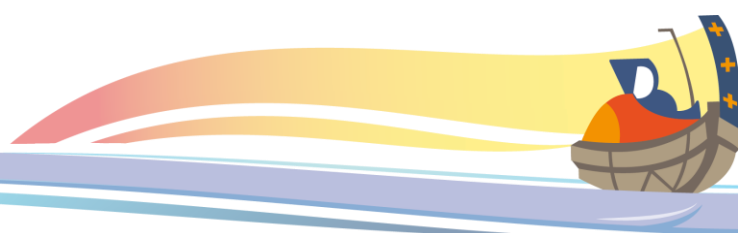
# **Willibrordus**

## **Schoolplan**

### **Strategisch beleidsplan 2020 - 2024**

#### **Inhoudsopgave**

- Inleiding
- Onze missie & visie
- Visie op onderwijs
- Visie op personeel
- Visie op organisatie
- Visie op financiën
- Visie op huisvesting



## **Inleiding**

De Willibrordus is een zelfstandige katholieke basisschool met circa 225 kinderen verdeeld over negen groepen. Ons deskundig en bevlogen team van 21 professionals biedt een veilige, stimulerende én leuke leeromgeving waarin kinderen zich maximaal kunnen en mogen ontwikkelen.

In dit strategisch beleidsplan wordt de koers uitgezet voor de ontwikkeling van de Willibrordusschool en van de organisatie in zijn geheel voor de periode 2020 – 2024.

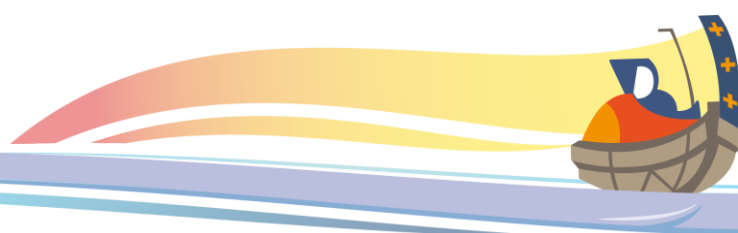
Dit plan is tot stand gekomen door middel van een bottom up proces waarbij op de school informatie is ingewonnen bij leerlingen, ouders, leerkrachten en intern begeleiders middels tweejaarlijkse enquêtes, een missie-visie traject met schoolteam en gesprekken met verschillende geledingen door het jaar heen. Voor de structuur en opbouw van het strategisch beleidsplan is gebruik gemaakt van de kennis en ervaring vanuit de PO-raad.

De algemene missie wordt in dit strategisch beleidsplan gespecificeerd in een aantal visie-uitspraken die gekoppeld worden aan verschillende beleidsterreinen. Bij de uitwerking van de beleidsterreinen worden “sleutels” vermeld. Deze sleutels tot verandering vormen de aanzet tot de uitwerking van dit plan.

Het strategisch beleidsplan beschrijft de grote lijnen, zoals die geschetst kunnen worden anno 2020. Het is een dynamisch plan. Jaarlijks zal het plan geëvalueerd worden en waar nodig bijgesteld. De concrete acties, voortkomend uit dit plan, worden jaarlijks vastgelegd in een jaarplan. Op schoolniveau vormt dit SBP één van de pijlers voor het schoolplan.

Voorzitter bestuur

Xander Zuidgeest



## Missie-visie

### Onze kijk op de wereld

We leven in een wereld vol mogelijkheden. Digitalisering en individualisering leiden tot een dynamische wereld waarin kinderen zich positief staande moeten houden. Wij geloven dat kinderen oprechte aandacht en structuur nodig hebben om zich in deze wereld te kunnen ontwikkelen en zij daarmee het beste uit zichzelf en elkaar kunnen halen.

Wij bieden kinderen een vaste dagelijks terugkerende structuur, waarin we vooral veel tijd besteden aan de cognitieve en sociale competenties. Het goed aanleren van het rekenen en de Nederlandse taal, zien wij als basis van ons onderwijs. Zo bereiden wij de kinderen voor op de volgende stap in de maatschappij. Daarnaast vinden wij ook de creatieve en wereldoriënterende vakken hierbij onontbeerlijk. Wij maken gebruik van digitale, coöperatieve en groepsdoorbroken werkvormen om het leren leuk, uitdagend, effectief en adaptief te maken.

Ieder kind is uniek en heeft ondersteuning en stimulering in de ontwikkeling nodig. Naast de leerkrachten, hebben wij een team van ondersteunende professionals die hier een bijdrage aan levert. Een betrokken en ondersteunende rol van ouders is daarbij van groot belang. Als katholieke school schenken we aandacht aan geloofsovertuigingen en vieren het leven met een vast aantal jaarlijkse activiteiten.

De Willibrordus is een zelfstandige Katholieke basisschool met circa 230 kinderen verdeeld over 9 groepen. Ons deskundig en bevlogen team van 25 professionals biedt een veilige, stimulerende én leuke leeromgeving waarin kinderen zich maximaal kunnen en mogen ontwikkelen.

### Onze kernwaarden

- **Respect**  
Onze katholieke grondhouding wordt gekenmerkt door respect voor elkaar en de omgeving. We realiseren ons dat iedereen verschillend is, maar we zien elkaar wel als gelijken. We luisteren naar elkaar en hebben aandacht voor elkaar. We stimuleren samenwerken en samen spelen.
- **Vertrouwen**  
Vertrouwen is voorwaarde om je optimaal te kunnen ontplooiën. Vertrouwen in de mogelijkheden van het kind om er het beste uit te halen wat erin zit. Vertrouwen in de professionaliteit van ons team. Vertrouwen in de ouders als pedagogisch partner, beseffend dat we allemaal één gezamenlijk doel hebben: Het welbevinden en ontwikkeling van het kind. We stimuleren kinderen actief zelf dingen te proberen. We respecteren hun opvattingen en ideeën. Dit draagt bij aan het zelfvertrouwen.
- **Plezier**  
Als kinderen met plezier naar school gaan, functioneren ze niet alleen beter, maar ze ontwikkelen zich ook beter. Behalve dat er veel leuke dingen gepland zijn in een schooljaar, is vooral de fijne sfeer op school, dat iedereen, kinderen, ouders en leerkrachten, met plezier naar school komt. Door plezier in leren te creëren, wordt een nieuwsgierige houding van de leerlingen bewerkstelligt.
- **Samenwerken**  
Als school vinden we het belangrijk om samen te werken. Samenwerken moet je leren. Daarom bieden wij **coöperatieve werkvormen** aan, zodat de kinderen van en met elkaar kunnen leren. Wij realiseren ons dat goed kunnen samenwerken je helpt om goed je weg te vinden in onze complexe samenleving.
- **Veiligheid**



Wij vinden het belangrijk om een veilig pedagogisch klimaat te bieden. Er is een open sfeer en we hebben een luisterend oor voor wie dit nodig heeft.

- **Kennisoverdracht**

Structuur en kennisoverdracht is erg belangrijk, hierdoor kunnen kinderen groeien. De kracht van de instructie van de leerkracht maakt dat de leerkracht ertoe doet en cruciaal is voor die groei.

- **Professionaliteit**

Een professionele leergemeenschap verwijst naar het permanent samen delen, onderzoeken en verbeteren van de praktijk van leerkrachten en schoolleiding, om zo het onderwijs aan de leerlingen te verbeteren. De Willibrordusschool is een school, waar iedereen goed kan leren. Een schoolcultuur waar men er primair op gericht is om samen goede professionals te zijn en te blijven. Scholing volgens de laatste inzichten is hierbij noodzakelijk.

Wat willen we dat onze kinderen zeggen als ze worden gevraagd naar de Willibrordus:

- Een school waar je het beste uit jezelf kan halen
- Een school waar je huppelend naar toe gaat
- Een school waar je samen bent met en voor elkaar
- Waar leren is: plezier hebben

In het kader van sociale veiligheid zijn onze schoolafspraken gebaseerd op de kernwaarden betrouwbaarheid, veiligheid, respect, verantwoordelijkheid en saamhorigheid.

Betrouwbaarheid:	Wij zijn eerlijk en integer. Beloftes worden nagekomen, fouten worden toegegeven en wij spreken de waarheid.
Veiligheid:	Wij gedragen ons veilig en zorgen dat anderen zich veilig voelen. Onze school is een veilige plek voor alle betrokkenen, wat betekent fysiek veilig zijn en sociaal veilig voelen. Vrij om te spelen, te werken en te lachen, zonder angst of schaamte.
Respect:	Wij hebben respect voor elkaar en tonen dit zowel verbaal als non-verbaal. Wij hebben respect voor verschillen, voor andersdenkenden, voor jong en oud. Wij kijken elkaar aan, zeggen sorry en zijn beleefd.
Verantwoordelijkheid:	Wij zijn verantwoordelijk voor onszelf, maar ook voor de ander. Iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen gedrag, zijn eigen spullen, zijn eigen prestaties. Wij zijn echter ook verantwoordelijk voor elkaar, voor de gezelligheid, voor de sfeer, voor elkaars plezier.
Saamhorigheid:	Wij horen bij elkaar, de leerlingen, hun ouders en het schoolpersoneel. Wij zijn er voor elkaar, komen voor elkaar op zijn behulpzaam.

Dit alles maakt dat het motto van onze school wordt waargemaakt. Ons motto is immers:  
*“Onderwijs op niveau!”*



## Visie op onderwijs

De Willibrordusschool is een professionele organisatie voor primair onderwijs. We verzorgen kwalitatief en passend onderwijs vanuit onze eigen identiteit. Als lerende organisatie richt de Willibrordusschool zich op de omgeving van de school en de veranderende maatschappij.

### Visie op onderwijs

Wij zijn ons bewust dat kinderen verschillen en dat ieder kind uniek is. Hoewel wij een “klassikale” school zijn, hebben wij oog voor alle individuele kinderen. Dit vullen wij in door te werken in drie arrangementen; het basis-, verrijkings- en verdiepingsniveau. Dit doen wij voor de hoofdvakken Taal, Lezen en Rekenen. Buiten de groep wordt, waar nodig, zorg geboden in de vorm van RT en kop-plusgroep.

*“Leren met je hoofd, je hart en je handen”.*

Wij vinden het belangrijk om aandacht te besteden aan zowel de cognitieve ontwikkeling, de denkontwikkeling van het kind (je hoofd), de emotionele ontwikkeling, zodat het kind in balans is (je hart) en de creatieve ontwikkeling van vaardigheden (je handen en je hoofd).

Een kind zal zich niet ontwikkelen door het alleen leerstof aan te bieden. Een kind zal zich ontwikkelen door het met zorg een zo compleet mogelijk aanbod aan te bieden. Een aanbod dat ook per kind kan verschillen.

Kinderen van onze school zijn vooral nieuwsgierige kinderen. Zij willen graag zelfstandig of in kleine groepjes allerlei zaken onderzoeken. Hoewel nog in ontwikkeling willen wij ons de komende jaren hier meer naartoe bewegen. We beginnen met de keuze van een methode waar kinderen in kleine groepjes allerlei zaken kunnen onderzoeken met elkaar. Het stellen van goede onderzoeksvragen, het proces van onderzoeken en ontdekken, maar ook het presenteren van wat ontdekt is hierin cruciaal. Wij vinden het van belang dat het onderwijs is afgestemd op de uitdagingen van de 21<sup>ste</sup> eeuw. In de ontwikkeling van Wetenschap en Techniek (W&T) willen we de LAKS methodiek volgen: Langzaam aan kleine stapjes.

Zoals gesteld in de kernwaarden verzorgen we onderwijs in een veilige omgeving en in een positief leerklimaat. Hier is speciale aandacht voor in de groepen van de school.

Om de kwaliteit van het onderwijs te borgen hanteren we op onze school het model ‘Regie op Onderwijskwaliteit’:

- Definiëren: Hoe definiëren we onze onderwijskwaliteit?
- Zicht hebben: Op welke manier hebben we zicht op onderwijskwaliteit?
- Werken aan: Op welke manier werken we aan onderwijskwaliteit?
- Verantwoorden: Hoe verantwoorden we ons over onderwijskwaliteit?

Deze onderdelen zijn uitgewerkt in het schoolplan waar de groepsplannen uit voortvloeien. Om de regie te waarborgen beschikt de school over moderne volgsystemen. Deze systemen geven inzicht en ondersteunen de docenten en schoolleiding om (bij) te sturen waar nodig. Dit alles ter bevordering van het ontwikkel potentieel van het kind.

Regelmatig hebben directie, leerkrachten en ondersteuning overleg met elkaar de ouders en een vertegenwoordiging van de kinderen. Dit doen we als bewust bekwame professionals dat blijkt onder andere uit het planmatig werken aan de onderwijskwaliteit van de school.

De leerkrachten verzorgen passend en uitdagend onderwijs. Het onderwijs is afgestemd op de leerbehoefte en ondersteuningsbehoefte van het kind. Naast de leerkrachten spelen de intern



begeleiders een belangrijke rol om dit te realiseren. Samen met de school, gemeenten en (kind) organisaties stellen we alles in het werk om de kinderen optimaal te laten presteren.

**Om de ambities te behalen hebben we als bestuur een aantal sleutels tot verandering benoemd:**

Sleutels tot verandering

- Cognitieve vaardigheden
- Sociaal - emotionele ontwikkeling
- Sociale veiligheid
- Interklassikaal leren
- Onderzoekende leerling – binding met VO
- Inclusiever onderwijs (meer passend onderwijs)
- Digitale vaardigheid / mediawijsheid



## Visie op organisatie

1. Willibrordusschool is een lerende organisatie.
2. Betrokken ouders vormen de basis voor een goed functionerende school
3. Een optimale klassengrootte creëert de ruimte voor extra zorg op maat

## Lerende organisatie

Als kleine zelfstandige stichting is het belangrijk om een goed netwerk en een proactieve houding te hebben. De stichting werkt actief samen op lokaal, regionaal en landelijk niveau om kennis op te doen en ervaringen uit te wisselen. Dat gebeurt op zowel schoolteam- en directieniveau als ook op bestuursniveau. Belangrijke thema's daarbij zijn onderwijskwaliteit, lokale verankering (Hoeksche Waard) en landelijke kennisuitwisseling (PO-Raad en IKC stichting kleine besturen).

## Beter besturen

De afgelopen jaren is er nogal wat veranderd voor schoolbesturen in het primair onderwijs. Op 1 januari 2017 trad de Wet versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen in werking, waarin er veel aandacht is voor de interne toezichthouder. Ook het toezicht van de onderwijsinspectie is recent veranderd. De inspectie beoordeelt bij haar schoolbezoeken niet meer alleen het onderwijs, maar ook het intern toezicht en het bestuurlijk handelen en toetst bovendien of het bestuur goed zicht heeft op de kwaliteit van de scholen. Dat heeft zijn weerslag op de verhoudingen binnen stichtingen en verenigingen, vooral bij kleine besturen, die vaak nog bestaan uit vrijwilligers. Deze besturen krijgen te maken met zaken die voorheen onder de verantwoordelijkheid van een directeur vielen.

### Nabijheid: voordeel én nadeel

De nabijheid is een groot voordeel bij kleine organisaties. Iedereen kent elkaar en er zijn korte lijnen tussen het bestuur en de schoolleider. Toch is er in de afgelopen jaren bij veel kleine besturen wat veranderd. Vrijwillige bestuurders merken bijvoorbeeld dat het bestuurswerk steeds complexer wordt en leggen daarom vaker een deel van de bestuurlijke taken bij directeuren neer, waardoor de rollen niet meer zo strikt gescheiden zijn. Directeuren ervaren daarbij soms een gebrek aan duidelijkheid en snelheid van het bestuur.

Om de rolduidelijkheid te bewaken en te vergroten wordt hier de komende jaren actief op gestuurd vanuit het door de PO-raad opgegeven rolinvulling:

- Het bestuur bepaalt het beleid (het kernwoord is willen);
- Het management voert het beleid uit (het gaat om doen);
- De toezichthouder vindt er iets van: hij of zij geeft goedkeuring aan (delen van) het beleid en controleert of het goed is uitgevoerd;
- Medezeggenschap draait om meedenken: instemming en advies geven over het voorgestelde beleid.

## Betrokken ouders

Een goed functionerende school kan niet zonder betrokken ouders/verzorgers. Zowel voor de individuele ontwikkeling van het kind als ook voor de schoolbrede mogelijkheden is die betrokkenheid en inzet van belang. Communicatie speelt daarbij een essentiële rol. Vanuit goede en positieve informatie betrekken en activeren we de ouders. Ouders zien wij als educatieve partner, dat houdt in dat we willen samenwerken. We willen graag op de hoogte zijn van de thuissituatie. Waar mogelijk stemmen we met ouders af.

We communiceren vanuit één kanaal naar ouders (huidige is het ouderportaal) en combineren daarin actualiteit en achtergrond. Deze bestaat uit tweewekelijkse nieuwsbrief en daarnaast gerichte



berichten. De redactie staat onder leiding van de directeur en is verantwoordelijk voor de communicatie naar ouders. Tweemaal per jaar schuift de communicatieverantwoordelijke vanuit het bestuur aan bij het redactieoverleg om de inhoud op kwaliteit te bespreken.

De website is gericht op nieuwe ouders en dient als visitekaartje van de school een representatief beeld te geven. Ook deze staat onder verantwoording van het redactieteam.

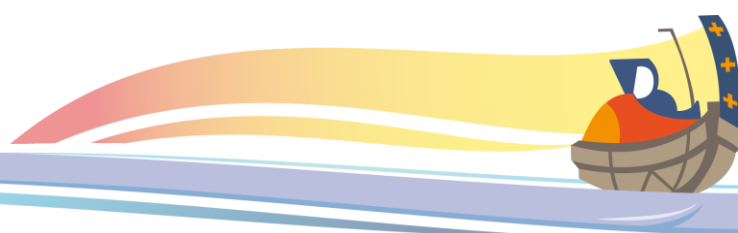
### **Groepsgrootte**

De Willibrordus heeft 9 groepen waarvan twee instroomgroepen (groep 1 en groep 1-2) en zeven jaargang groepen (groep 2 tot en met groep 8). Bij de jaarganggroepen streven we naar een groepsgrootte van 30 kinderen. Deze optimale groepsomvang biedt onze zelfstandige school de mogelijkheid om aanvullende inzet rondom de groep goed te kunnen organiseren én binnen de klas de kwaliteit van onderwijs te garanderen. We zien dat de groepsgrootte door in- en uitstroom gedurende de achtjarige schoolperiode de afgelopen jaren groter is geworden. Verhuizingen, maar ook verplaatsingen tussen scholen binnen Oud-Beijerland komen steeds vaker voor.

### Sleutels tot verandering

- Lerende organisatie – alleen ga je sneller, samen kom je verder
- Beter besturen – rolduidelijkheid in een kleine organisatie
- Betrokken ouders – van communicatie tot activatie
- Bewaking groepsgrootte – actieve sturing op instroom, doorstroom en uitstroom





## Visie op personeel

1. Medewerkers van de Willibrordus zijn professionals die vanuit een collectieve verantwoordelijkheid gericht zijn op de ontwikkeling van kinderen vanuit hoge verwachtingen en moreel besef. Zij wisselen expertise uit via collegiale consultatie, netwerken en kenniskringen en maken gebruik van interne en externe scholing, individueel en als team, om zo de kwaliteit van het onderwijs voortdurend in beweging en op peil te houden.
2. Wij sturen vanuit boeien, binden en behouden op een kwalitatief team met ruimte voor individuele ontwikkeling.

De kwaliteit van het onderwijs wordt in grote mate bepaald door de professionaliteit van de leerkracht voor de klas. De Willibrordusschool heeft een hoog uitstroomniveau en staat bekend om zijn consequente en schoolbrede manier van lesgeven en duidelijke afspraken. Om dit niveau te behouden is de doelstelling om het personeel op een zo hoog mogelijk niveau te laten functioneren. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is het creëren van een team van leerkrachten dat er samen voor zorgt dat de sfeer en het werkklimaat door samenwerking positief worden bevonden.

Aangezien het onderwijs voortdurend in beweging is wordt van alle medewerkers gevraagd een leven lang te leren, zowel individueel als gezamenlijk (team). De scholing/ontwikkeling wordt vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan en in een teamplan. Hieruit volgt per jaar een scholingsplan.

Personeelsbeleid is voortdurend in ontwikkeling. Hierbij krijgen de komende jaren thema's als werkomgeving, gesprekcycli, functiehuis, gezonde teamsamenstelling en werving, selectie en behouden van personeel aandacht. Er wordt gewerkt aan een gesprekcycli waarbij 360 graden feedback een belangrijk onderdeel in gaat nemen. Uitgangspunt hierbij is dat je naast leerkracht / onderwijsassistent / leraarondersteuner / organisatieondersteuner / conciërge / directeur, ook collega bent en dat je van en met elkaar kan leren en ontwikkelen. Dit is tevens wat we voorstaan in ons onderwijs dus dit willen we ook uitdragen als school. Een open deuren beleid (lees bij elkaar in de klas kijken) zal onderdeel worden van deze cycli.

In het kader van het gezamenlijk vormgeven van het onderwijs is het van belang dat sfeer en werkklimaat als positief worden bevonden. Dit draagt mede bij aan een gezonde teamsamenstelling. Om hiervoor zorg te dragen is het van belang dat hier bewust aandacht voor is. Hoe dit in te richten zal in overleg met het team plaatsvinden maar hierbij kan gedacht worden aan een teamontwikkelingstraject waarbij uitgangspunt is dat ieder mens uniek is met talenten, kwaliteiten en voorkeurstijlen. Door deze met elkaar in kaart te brengen kan dit ieders unieke toegevoegde waarde in het team in kaart brengen waardoor in gesprek gegaan kan worden en afstemming en verbinding tot stand kan komen.

We hebben al mogen ervaren dat er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt wat betreft leerkrachten voor het basisonderwijs. Daarom willen we de komende jaren aan de slag met het boeien, binden en behouden van medewerkers. Denk hierbij onder andere aan maken van een vlootshouw (strategische personeelsplanning), inwerktraject/begeleidingstraject voor startende leerkrachten en nieuwe medewerkers mee opleiden van nieuwe leerkrachten, scholingsplannen en gesprekcycli.



**Kenmerken van het team:**

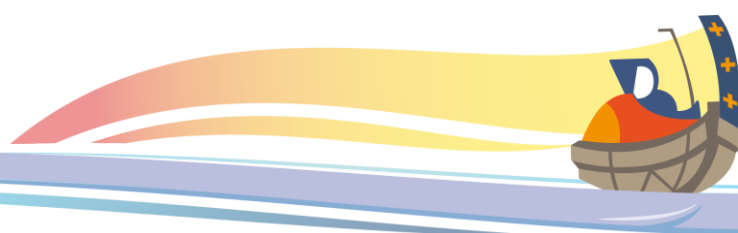
- We zijn een professioneel team: we werken optimaal samen bij het realiseren van onze doelen.
- We zijn een lerend team in een lerende organisatie.
- We zijn proactief.
- We communiceren professioneel: geven elkaar feedback, weten hoe te communiceren met ouders.
- De talenten binnen het team worden optimaal benut.
- We maken gezamenlijke keuzes, op basis van onze missie en visie.
- We voelen ons verantwoordelijk voor elkaar.
- Buiten de school dragen we de school positief uit.
- We zijn een team dat kritisch kijkt naar eigen functioneren.

**De Willibrordusleerkracht:**

- Heeft passie voor zijn/ haar vak en de school
- Is in staat het onderwijs en de begeleiding aan te bieden zoals we dat hebben geformuleerd.
- Is een leerkracht die structureel werkt aan zijn/ haar professionalisering.
- Is op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen in “het vak”.
- Is in staat hulp of ondersteuning te vragen.

**Sleutels tot verandering**

- Professioneel kapitaal: boeien – binden - behouden
- Continue leren & zelfreflectie
- Gesprekcyvli & 360 graden feedback
- Teamontwikkeling & gezonde teamsamenstelling



## **Visie op financiën**

1. De Willibrordus voert een gezond en duurzaam financieel beleid, wat het mogelijk moet maken om zowel nu als in de toekomst kwalitatief hoogwaardig onderwijs te kunnen verzorgen.

De huidige financieel gezonde situatie van De Willibrordus zal ook in de nieuwe planperiode veilig gesteld dienen te worden. Om dit mogelijk te maken sturen we op 3 onderdelen ons financieel beleid te weten: professioneel inrichten financiële processen, duurzame bedrijfsvoering, alternatieve geldstromen uitnutten.

Bij De Willibrordus zijn de financiële processen in de basis goed ingericht. Komende periode is het van belang deze basis verder te professionaliseren waardoor er nog meer grip op de uitgaven van de school komt. Een transparante budgettering- en controlecyclus is essentieel om niet voor verrassingen op financieel gebied komen te staan. In deze periode zal dus ook gewerkt worden aan het beter grip krijgen op de begroting met als doel het verlies van de school weg te werken en in 2022 weer met een sluitende begroting te kunnen werken.

Het financiële beleid moet bijdrage aan een duurzame bedrijfsvoering waardoor het onderwijs op niveau ook in de toekomst gewaarborgd is. Een gedegen systeem van leerlingenprognoses, meerjarenbegrotingen, investeringsprogramma's en andere beleidsdocumenten worden (door)ontwikkeld en/of herzien. In deze planperiode zal gewerkt worden aan het borgen van onze zorgvuldig opgebouwde vermogenspositie en het planmatig maximaal inzetten van de financiële middelen ten behoeve van het onderwijs. Daarnaast zal er actiever beleid gevoerd worden op de leerling instroom, doorstroom en uitstroom. Dit omdat de verwachting is dat de totale leerlingenpopulatie in de Hoeksche Waard in deze periode afneemt en we steeds meer verplaatsingen van leerlingen tussen de scholen zijn gedurende hun achtjarige schoolperiode.

Als derde onderdeel wordt er gestuurd op het benutten van alternatieve geldstromen. Hierbij kan worden gedacht aan subsidies, sponsoring en dergelijke. Als zelfstandige school zijn wij niet altijd op de hoogte van de mogelijkheden van deze alternatieve geldstromen. Komende planperiode staat op programma om deze mogelijkheden beter in kaart te krijgen en vervolgens uit te nutten.

### **Sleutels tot verandering**

- Professioneler budgetteren en controleren
- Sturen op sluitende begroting in 2022
- Leerling instroom – doorstroom – uitstroom actief monitoren
- Subsidiemogelijkheden blijven onderzoeken en waar mogelijk benutten



## Visie op huisvesting

1. Onderwijshuisvesting is een belangrijke randvoorwaarde voor goed onderwijs. Om optimaal invulling te geven aan deze randvoorwaarde moeten we zorgen voor een goed onderhouden schoolgebouw en buitenterrein.
2. Een “moderne, frisse school” is een schoolgebouw met een laag energiegebruik en een gezond binnenmilieu als het gaat om luchtkwaliteit, temperatuur, licht en geluid.
3. Het schoolgebouw moet plaats bieden aan verschillende vormen van onderwijs in verschillende groepsamenstellingen.
4. Vanuit IKC visie kan de rol van het schoolgebouw veranderen, daar kijken we actief naar

Sinds 1 januari 2015 is het budget voor het buitenonderhoud en de aanpassing voor onderwijsgebouwen overgeheveld van gemeenten naar schoolbesturen. Hiermee heeft het schoolbestuur de totale onderhoudsplicht van de huisvesting. Het schoolbestuur is daarmee verantwoordelijk voor de bekostiging van het totale onderhoud, aanpassingen en exploitatie. Bekostiging hiervan verloopt via de lumpsum. Per 1 januari 2015 blijft de gemeente de zorgplicht houden en zijn ze verantwoordelijk voor o.a. nieuwbouw en uitbreiding. Bekostiging hiervan wordt gedaan via het Gemeentefonds.

Eens per 4 jaar wordt er een Integraal Huisvestingsplan (IHP) ontwikkeld. Het IHP komt in samenwerking met gemeente en de schoolbesturen tot stand. Deze samenwerking is ook noodzakelijk. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor (vervangende) nieuwbouw. Schoolbesturen zijn verantwoordelijk voor het onderhoud en de exploitatie van schoolgebouwen. De taken en rollen van gemeente en schoolbesturen zijn zo nauw met elkaar verweven, dat alleen in nauwe samenwerking de in dit IHP verwoorde meerwaarde kan worden bereikt.

Onderwijs is de sleutel voor de ontwikkeling van een kind én van de samenleving. Een kind dat goed onderwijs krijgt, krijgt kansen voor de toekomst. Daarom heeft ieder kind recht op goed onderwijs. Onderwijshuisvesting is een belangrijke randvoorwaarde voor goed onderwijs. Om optimaal invulling te geven aan deze randvoorwaarde moeten we zorgen voor een goed onderhouden schoolgebouw en buitenterrein.

Voor de leerkrachten moet dit een prettige werkplek zijn waar ze zich op hun gemak voelen en professioneel les kunnen geven op de wijze die de Willibrordus ambieert. Dit gaat verder dan enkel een goed ingericht klaslokaal. Er moeten mogelijkheden zijn om klassikaal te kunnen werken, in groepjes of juist individueel. Maar zeker net zo belangrijk zijn de ondersteunende voorzieningen als binnenklimaat, digitale presentatie borden, verlichting, akoestiek en schone ruimtes.

De leerlingen zien wij naar een school komen waar ze hun vriendjes ontmoeten, waar ze samen kunnen spelen, en waar ze zich kunnen ontwikkelen. Maar ze moeten ook geconcentreerd kunnen werken, mede gezien het feit dat de Willibrordus kiest voor grotere groepen. Het schoolgebouw moet een mooie cohesie bieden tussen de groepen van de onderbouw en bovenbouw. Daarnaast zorgen wij ervoor dat het gebouw veilig, schoon en een gezonde leefomgeving is. Tevens moet de inrichting en omgeving ervoor zorgen dat de kinderen uitgedaagd worden, zodat hun creativiteit geprikkeld wordt.

Door het karakter van een open schoolplein bieden we ook de mogelijkheid voor de leerlingen om na schooltijd of in de weekenden met elkaar af te spreken. In samenwerking met de Johan Cruijf Foundation is er een voetbalveld en een sprintbaan gecreëerd. Daarnaast bieden wij de kinderen uit de buurt op deze manier een veilige plek om te spelen. Op deze manier heeft de Willibrordus school een mooie buurtfunctie.

Voor de kinderen van de bovenbouw liggen er ook mogelijkheden om buiten het schoolplein te spelen. Op korte loopafstand van de school zijn er voldoende mogelijkheden in groenrijke gebieden.



Wij zien het als een maatschappelijke verantwoordelijkheid dat het schoolgebouw duurzaam wordt aangepast. Een duurzaam gebouw heeft een positief effect op het onderwijs én op het leefklimaat voor de toekomstige generaties. Maar daarnaast en net zo belangrijk leren wij de leerlingen het belang van duurzaamheid. Bij duurzaamheid denkt men al snel aan zonnepanelen, isoleren van het gebouw, aanpassen binnenklimaat en LED verlichting. Maar net zo belangrijk is de functionele staat van het gebouw, voldoet het schoolgebouw onderwijskundig gezien nog wel?

Een “moderne, frisse school” is een schoolgebouw met een laag energiegebruik en een gezond binnenmilieu als het gaat om luchtkwaliteit, temperatuur, licht en geluid. Voor ieder thema zijn in het Programma van Eisen Frisse Scholen drie ambitieniveaus vastgesteld: klasse C (voldoende), klasse B (goed) en klasse A (uitstekend).

Op 24 september 2019 heeft de gemeenteraad de motie Energieneutrale Gebouwen aangenomen. In deze motie verzoekt de raad het college om:

Voortaan het energieneutraal bouwen als eis in aanbestedingen voor de bouw van scholen op te laten nemen;

- In het Integraal Huisvestingsplan uit te gaan van het bouwen van energieneutrale scholen (ENG);
- In het Integraal Huisvestingsplan uit te gaan van het investeren in huidige schoolgebouwen om deze energieneutraal te maken waar dit kan;
- In het Integraal Huisvestingsplan hiervoor verschillende scenario's uit te werken.

De wens van de gemeenteraad sluit aan op de brief d.d. 17 oktober 2019 die alle schoolbesturen in Nederland van minister Ollongren (BZK) hebben ontvangen. De minister spoort in haar brief de schoolbesturen, die eigenaar van de schoolgebouwen zijn, aan om, met het oog op het klimaatakkoord, inzicht te krijgen in de kwaliteit van hun schoolgebouwen en samen met de gemeenten plannen te ontwikkelen voor de lange termijn. Zij adviseert afspraken hierover vast te leggen in een IHP.

Als school moeten we mee bewegen met nieuwe ontwikkelingen zoals een IKC (Integraal Kind Centrum). Dit behoeft nog nader onderzoek en zeker ook in welke vorm. Maar dit kan eventueel gevolgen hebben voor onze huisvesting.

De vorm krijgt inhoud door de inbreng van alle partijen gezamenlijk. Wel worden de volgende basiskennmerken van het IKC genoemd:

- Het is een voorziening voor kinderen van 0 t/m 12 jaar waarin door verschillende pedagogische professionals intensief wordt samengewerkt vanuit het belang van het kind;
- Het is een nieuwe organisatievorm waarin kinderopvang, peuterspeelzalen, buitenschoolse opvang en onderwijs samen opgaan om *een sluitend* dagarrangement te bieden;
- Er wordt gewerkt in één team, volgens één pedagogische visie op ontwikkeling en educatie;
- Kinderen worden in staat gesteld om hun talenten optimaal te ontwikkelen;
- Er is sprake van een doorlopende ontwikkellijn;
- Er wordt nauw samengewerkt met *zorgpartijen*.

De bovengenoemde kenmerken van een IKC lijken duidelijk, maar in de praktijk krijgt het IKC vaak een andere invulling. Zo zijn er situaties waarin een basisschool, een peuterspeelzaal en/of een BSO samenwerken binnen 1 gebouw en zich “gewoon” basisschool of misschien brede school noemen. Maar er zijn ook situaties waarin een minder vergaande samenwerking IKC wordt genoemd.

De diversiteit in de mate van samenwerken en integraliteit is groot en de behoefte aan meer eenduidigheid en herkenbaarheid groeit.



**Sleutels tot verandering**

- Leefbare omgeving – in & om school
- Duurzaamheid
- Stimulerende leer- en werkomgeving (aula / directie naar beneden)
- Veiligheid & hygiëne

Meer praktisch:

- MJOP
- Zelfredzaamheid & kennis schoolteam