



Strategisch beleidsplan

2017-2021 SBW

H.J. Piekschool, Wageningen

De school waarop 'Elk kind mag Pieken'

Léon Koolen (Voorzitter bestuur)

Hans Kersten, Ineke van Gastel (Directie H.J. Piekschool)

SBW

*Schoolvereniging voor Basisonderwijs
Wageningen*

Postbus 296

6700 AG Wageningen

Vastgesteld in MT -vergadering d.d. 04-10-2017

Vastgesteld in bestuursvergadering d.d. 14-09-2017

voorzitter bestuur,

Léon Koolen

directie,

Hans Kersten

voorzitter MR,

Ineke van Gastel

Inhoud

Voorwoord	5
1 Inleiding	6
2 Wat willen wij als bestuur?	7
2.1 Missie.....	7
2.2 Visie, waarden en identiteit	7
2.3 Algemene Doelstellingen.....	9
3 Huidige situatie.....	10
3.1 Bestuursfilosofie.....	10
3.2 Organisatiestructuur	10
3.3. Kernwaarden	11
3.3.1 . Directe instructie, klassikaal onderwijs.....	11
3.3.2. Talentontwikkeling	11
3.3.3. Welbevinden (SEO) en betrokkenheid	12
3.3.4. Zorg en kwaliteit	13
4. Toekomstige situatie	15
4.1 Onderwijs en identiteit.....	16
4.2 Welbevinden en betrokkenheid.....	18
4.3 Profilering ons type onderwijs: directe instructie/klassikaal onderwijs	20
4.5 Zorg en kwaliteit.....	22
4.6 Professioneel kapitaal, ons personeel.....	24
4.7 Organisatie	26
4.8 Duurzaamheid: Huisvesting en facilitaire zaken	27
4.9 Financiën	29
5 Hoe gaan we onze doelen bereiken?	31

Voorwoord

Voor u ligt het Strategisch Beleidsplan 2017-2021 van de H.J. Piekschool. Het Strategisch Beleidsplan geeft het kader waarbinnen we de komende vier jaar de keuzes maken.

In dit SBW is gekozen voor een vernieuwde opzet waarin de kaders voor de komende vier jaar vastgelegd zijn. Op basis van het SBP wordt het Schoolplan 2017-2021 uitgewerkt, waarin concreet wordt aangegeven hoe we onze ambitie willen en kunnen realiseren. Het Schoolplan wordt vertaald in jaarplannen.

Het bestuur en directie hebben gezamenlijk het SBP geschreven. Input is geleverd door uitdagende discussies over de toekomst en over ons functioneren, studiedagen met het team, onze sterke en zwakke punten en onze identiteit in onderwijs in Wageningen.

Willen we onze ambitie waarmaken dan is het noodzaak de beschreven missie en visie levendig te houden. De visie is samen met het team vastgelegd. Dit plan geeft het kader om de H.J. Piekschool op langere termijn op koers te houden.

Wageningen, 14 september 2017

Voorzitter Bestuur

Léon Koolen

Directie

Hans Kersten

Ineke van Gastel

1 Inleiding

Het voorliggende Strategisch Beleidsplan is de derde van de Schoolvereniging Basisonderwijs Wageningen (SBW). De SBW heeft één school onder haar hoede: de H.J. Piek school. In het vorige SBP was het speerpunt het invoeren van het concept passend onderwijs, waarbij de belangrijkste opdracht het verhogen van de onderwijskwaliteit en het stabiliseren van het leerlingaantal was. Gezien de te verwachten krimp in financiële middelen is het noodzakelijk dit efficiënter en slimmer te organiseren. Hierbij wordt verder gebouwd op het fundament van het strategisch beleidsplan 2013-2017. Ook voor deze periode ligt de focus op uitwerken van passend onderwijs gecombineerd met waarborgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit. We laten zien waar we in 2021 met de H.J. Piek school willen staan.

Belangrijke vragen hierbij zijn:

Wat heeft het kind nodig?

Wat heeft een leerkracht nodig?

Wat vraagt dit van de schoolleider en het bestuur?

Hoe ziet de organisatie er dan uit? Wat moet daarvoor gebeuren?

In hoeverre spelen andere organisaties hierbij een rol?

Het accent zal liggen op:

Welbevinden & betrokkenheid

Verbeteren kwaliteit directe instructie

Zorg

Professioneel kapitaal

H.J. Piek school als organisatie in zijn geheel

In het voorliggende plan leggen wij onze ambities neer om in 2021 een onderwijsorganisatie te zijn die in staat is de verantwoordelijkheid te dragen voor een onderwijs- en zorgaanbod, dat ruimte biedt voor de leerlingen en hun specifieke leerbehoeften.

Een SBP geeft richting, het schetst de kaders die ruimte bieden om concrete plannen (schoolplan, jaarplan enz.) verder vorm te geven. Het geeft de hoofdlijnen van het bestuursbeleid aan en de strategische keuzes voor de komende 4 jaar. Het is een logisch gevolg van de bereikte resultaten in de afgelopen jaren en de ontwikkelingen die op ons afkomen. De beschreven koers biedt ruimte voor verschillende manieren van uitwerking en omgaan met de ontwikkelingen om ons heen.

2 Wat willen wij als bestuur?

2.1 Missie

De missie van de H.J. Piekschool is in onze statuten als volgt verwoord.: “Onze missie is het geven van kwalitatief goed onderwijs, gericht op de sociale ontwikkeling van elk kind, en de optimale ontwikkeling van diens intellectuele en creatieve aanleg, om zodoende goede aansluitingsmogelijkheden te scheppen op een passend en verantwoord vervolgonderwijs. “

Onze missie willen wij in de praktijk brengen met zo goed mogelijk onderwijs. Als school zetten wij – bestuur, directie, leerkrachten, medezeggenschapsraad, raad van toezicht en ouders – er ons gezamenlijk voor in. Door persoonlijke aandacht dragen wij bij aan de ontwikkeling van de mogelijkheden en talenten van ieder kind. In onze school werken wij aan en in een sfeer van veiligheid en geborgenheid.

Missie: Het hart van onze school is het kind !

2.2 Visie, waarden en identiteit

Het centrale doel van de SBW is het waarborgen en stimuleren van *kwalitatief goed, algemeen, bijzonder* primair onderwijs.

Kwalitatief goed: De H.J. Piekschool hanteert het leerstofjaarklassensysteem, met aandacht voor het individuele kind, waarbij we uitgaan van het concept onderwijs op maat.

Algemeen duidt op een inhoudelijk onderscheid: De school richt zich niet op en gaat niet uit van een specifieke levensbeschouwing. Wel wordt de vrijheid om een levensbeschouwing aan te hangen fundamenteel erkend. Dit wordt uitgedragen door de leerkrachten, de mentaliteit en de werksfeer op de school, de verhouding tussen de leerkrachten onderling en de relatie van de leerkrachten met de ouders. In ons onderwijs houden wij rekening met de eisen en de normen van een veranderende maatschappij. Bij ons komt onderwijs tot stand in samenhang met de maatschappelijke omgeving. Men richt zich op de individuele ontplooiing van het kind en tracht het tevens sociale vaardigheden aan te leren. Van de ouders (de leden van de schoolvereniging) wordt verwacht dat zij dit uitgangspunt onderschrijven.

Bijzonder: Essentieel is dat ouders directe en rechtstreekse eindverantwoordelijkheid dragen voor het onderwijs dat geboden wordt op de school onder de hoede van de SBW.

De visie van de H.J. Piekschool is samen met het team vastgesteld:

Elk kind mag Pieken.

Binnen duidelijke grenzen krijgen kinderen de ruimte om talent te ontwikkelen of te ontdekken. Onze kernwaarden zijn:

Welbevinden:

- *Creativiteit, originaliteit en spontaniteit in uitingsvormen worden gestimuleerd*
- *Discipline en doorzettingsvermogen*
- *Medeverantwoordelijkheid voor de groep waarin het kind zich bevindt.*

Betrokkenheid

- *Kinderen ontwikkelen zich optimaal op het gebied van kennis en vaardigheden, motorische ontwikkeling en op creatief en sociaal-emotioneel vlak.*
- *Veiligheid In een veilige, stimulerende en gestructureerde leeromgeving waarin kleuters spelen Je mag zijn wie je bent*
- *Verantwoordelijkheid voor eigen gedrag en daden*
- *Respect voor heersende normen en waarden*

Verbeteren kwaliteit directe instructie gecombineerd met coöperatief en ontdekkend leren

- *Vermogen tot samenwerken met anderen*

Professioneel kapitaal: een school is een lerende organisatie waarbij het team zich ontwikkelt o.a. door scholing.

De H.J. Piek school wil een veilige en uitdagende school zijn, waar alle kinderen met elkaar leren omgaan en elkaar accepteren en respecteren. Ieder kind krijgt op de H.J. Piek school de mogelijkheden om zijn kennis, sociaal-emotionele ontwikkeling en creativiteit evenwichtig en optimaal te ontwikkelen. Doel is dat ieder kind zelfvertrouwen, zelfkennis en weerbaarheid ontwikkelt, met plezier naar school gaat en zich breed ontwikkelt. Deze ontwikkeling is ondenkbaar zonder een vergelijkbare ontwikkeling van onze medewerkers: geen lerende leerling zonder lerende leerkracht. Onze school stimuleert de medewerkers tot inspirerende, gemotiveerde leerkrachten die open staan voor vernieuwing en verbetering van zichzelf en van collega's. En zich verdiepen in de laatste ontwikkelingen op onderwijsgebied.

2.3 Algemene Doelstellingen

De H.J. Piekschool streeft – in willekeurige volgorde - naar:

- Veilige omgeving: de kinderen voelen zich geborgen en op school heeft een goede sfeer en onderwijsklimaat.
- Goed onderwijs: de H.J. Piekschool wil tot de beste scholen van Wageningen (blijven) behoren: de school werkt opbrengstgericht en resultaatgericht, de school heeft goede CITO-toetsscores. School wil zich blijven verbeteren
- Een school waar kinderen, ouders en medewerkers trots op zijn.
- Passend onderwijs binnen een uitstekende Smalle zorgschool (zie zorgprofielen).
- Respect: Een school waarin respect voor jezelf, voor anderen en voor het andere centraal staat.
- Acceptatie: Een school waar elk kind wordt geaccepteerd zoals het is en zich thuis voelt. Elk kind heeft recht op een optimale ondersteuning om in het maatschappelijk verkeer zijn plaats te vinden.
- Ontwikkeling van medewerkers: een school waarin medewerkers steeds beter worden in hun werk en gebruik makend van actuele pedagogische en didactische inzichten. Gebruik maken van elkaars talenten. Vergroten professioneel kapitaal.
- Oriëntatie op de maatschappij: met als doel het kind later sociaal en individueel optimaal te laten functioneren, zullen bestaande normen en waarden in de maatschappij geleerd worden.
- Pluriformiteit: de school kiest niet bewust voor één pedagogische stroming, maar staat open voor de goede elementen van specifieke pedagogische stromingen, mits passend binnen de overige uitgangspunten van de H.J. Piekschool.
- Betrokkenheid: de school is gericht op het stimuleren van betrokken ouders, niet alleen door een ouderbestuur maar ook door bewust en frequent ouders te informeren over de uitgangspunten/achtergronden van het aangeboden onderwijs en de ontwikkeling van de kinderen. Daarnaast wordt de betrokkenheid gevolgd en gestimuleerd door periodiek de opvattingen en wensen van ouders met betrekking tot het onderwijs op de H.J. Piekschool te peilen.
- Toegankelijkheid: de toegang tot het onderwijs mag niet afhankelijk zijn van financiële omstandigheden. We vragen aan alle ouders een bijdrage in de kosten voor niet-onderwijsgebonden activiteiten op school (onder andere Sinterklaas-en kerstviering, schoolreisjes, excursies), rekening houdend met hun financiële mogelijkheden.
- Naleven van code goed bestuur: bestuur, directie en teamleden leggen verantwoording af over de behaalde resultaten en er is een continu proces van kwaliteitsverbetering.

3 Huidige situatie

3.1 Bestuursfilosofie

Schoolbesturen hebben de afgelopen jaren veel autonomie gekregen. In ruil daarvoor vraagt de overheid ons om op zorgvuldige wijze onze taak uit te oefenen en daarover op zorgvuldige wijze verantwoording af te leggen. De werkgeversorganisaties in het Primair en Voortgezet Onderwijs hebben hiertoe een Code Goed Bestuur opgesteld waaraan wij voldoen. In dit kader stellen wij ons zelf de volgende doelen:

- Scheiding tussen toezicht en bestuur door het instellen van een Raad van Toezicht.
- Proactief verantwoording afleggen aan belanghebbenden (leden, Onderwijsinspectie) door (management)rapportages en leren van feedback die hierop ontvangen wordt. Doel is het proces te stroomlijnen en optimaal gebruik te maken van gegevens die er zijn.
- Onderhouden en verder ontwikkelen van een netwerk van externe stakeholders (Samenwerkingsverbanden met andere basisscholen, voortgezet onderwijs, (jeugd)zorginstellingen, GGD, etc.).
- Onderhouden en verder ontwikkelen van betrokkenheid van interne stakeholders (ouders, leerlingen, personeel).
- Versterken van interne communicatie.

In de besturingsfilosofie gaan wij ervan uit dat onze school gedragen wordt door professionals die gedijen bij zeggenschap zo dicht mogelijk bij het primaire proces (lees: onderwijs geven). Daarom geven wij ruimte, binnen kaders, om eigen verantwoordelijkheid te nemen en verantwoording af te leggen.

Bij de invulling van de organisatiestructuur is deze besturingsfilosofie leidend. Dat betekent dat bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden belegd. Daarnaast moet de organisatiestructuur optimale garantie bieden voor het behalen van de strategische doelen zoals verwoord in hoofdstuk 3.

De organisatie moet efficiënt en bestuurbaar zijn en kunnen voldoen aan de transparantie die de samenleving van ons vraagt, zoals beschreven in de Code Goed Bestuur.

3.2 Organisatiestructuur

De H.J. Piekschool is een éénpitter, dat wil zeggen een bestuur met één school.

Bestuur: Het bestuur vormt het bevoegd gezag van de school. De leden van de vereniging kiezen het schoolbestuur. Minimaal vijf leden van het bestuur worden vanuit de leden (ouders) van de vereniging gekozen, de overige bestuursleden kunnen ook niet-leden zijn. Het bestuur overlegt maandelijks. Twee keer per jaar legt het bestuur verantwoording af aan de leden van de vergadering tijdens een ALV.

Directeur: De dagelijkse gang van zaken wordt geleid door de directeur van de school. In het managementstatuut staat omschreven wat de bevoegdheden van de PO Raad van directeur

bestuurder zijn. Vier keer per jaar legt de directeur verantwoording af aan het bestuur aan de hand van een managementrapportage. Eenmaal per jaar in een functioneringsgesprek.

Medezeggenschapsraad (MR): Er is een MR, die werkt volgens het Reglement Medezeggenschap dat zich toespitst op het wettelijk kader Medezeggenschap. De MR bestaat uit een geleding van minimaal 3 ouders en een geleding van minimaal 3 leerkrachten.

Commissie van toezicht: Vanaf 2013 is er een commissie van Toezicht ingesteld. Deze bestaat uit minimaal 3 leden gekozen door de leden van de vereniging. Minimaal één lid van de commissie is lid van de vereniging. De belangrijkste taak van de Commissie van toezicht is het toezicht houden op het nakomen van de Code Goed Bestuur door:

- Het bewaken van het normatieve kader waarbinnen het bestuur opereert;
- Het toezien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige, efficiënte en rechtmatige bestemming en besteding van financiële middelen van de SBW;
- Het toezien op de naleving van wettelijke verplichtingen;
- Het toezien op de wijze waarop het bestuur de voorbereiding en de uitvoering van de besluitvorming van het bestuur verricht;
- Het afleggen van verantwoording in het jaarverslag.
-

3.3. Kernwaarden

3.3.1 . Directe instructie, klassikaal onderwijs

Jaarklassensysteem: Het onderwijs op de H.J. Piekschool is ingericht volgens het jaarklassensysteem, waarbij kinderen van dezelfde leeftijd samen les krijgen. Wij geloven in de kracht van gedegen klassikaal onderwijs met ruimte voor de individuele ontwikkelingsbehoefte van ieder kind. Het biedt kinderen één groot oefengebied om zich sociaal-emotioneel goed te ontwikkelen. Dit leidt in onze ervaring ook tot hechte en veilige groepen.

In ons klassikale systeem doet de leerkracht er toe, hij of zij kiest telkens weer de organisatievorm, waarin de les wordt gegoten, afgestemd op de kinderen. Dit betekent, dichtbij de kinderen, met kennis van hun zwakke en sterke kanten en steeds weer het onderwijs verbeterend.

3.3.2. Talentontwikkeling

Op de Piekschool is de visie 'Elk kind mag Pieken' vastgesteld. Hoe creëren we onderwijs waarbij de leerlingen zich meer verantwoordelijk voelen voor hun werk? Dat ze zich bewust worden wat ze nog moeten en willen leren?

Voor de plusleerlingen van de verschillende bouwen is een doorlopende lijn ingesteld v.w.b. toetsen, compacten en verrijken. Het is belangrijk dat dit de komende jaren vastgehouden en verder uitgewerkt wordt. In 2017 is het stiltelokaal ingesteld en de hal is geschikt gemaakt voor samenwerkend leren.

3.3.3. Welbevinden (SEO) en betrokkenheid

Welbevinden

Veiligheid

- Het streven is om Veiligheid op hetzelfde niveau te houden. Volgens het toezichtskader inspectie is de veiligheid van kinderen, medewerkers en ouders goed gewaarborgd..

Sociaal emotioneel functioneren van kinderen op de H.J. Pieschool.

- Het emotioneel functioneren wordt bepaald door het welbevinden en de betrokkenheid van kinderen waar te nemen.
- Het sociaal functioneren wordt in kaart gebracht door 5 vaardigheden van sociaal gedrag te meten, die aangeven in welke mate er sprake is van pro-sociaal gedrag.

Op de H.J. Pieschool wordt gebruik gemaakt van ZIEN (systeem voor Sociaal Emotionele Ontwikkeling), dit bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Welbevinden is een momentane, actuele toestand van een zich goed voelen en manifesteert zich binnen de groep waarin het kind zich bevindt.

2. Betrokkenheid is een houding of toestand die verbondenheid uitdrukt met een activiteit of taak waarmee het kind bezig is. Welbevinden en betrokkenheid zijn voorwaarden om maximaal te kunnen profiteren van het onderwijsaanbod en ook voorwaarden om op sociaal gebied te kunnen leren.

3. Sociaal initiatief is de vaardigheid om in sociale situaties contact te zoeken en te maken, zowel non-verbaal als verbaal

4. Sociale flexibiliteit is de vaardigheid om het eigen gedrag aan te passen op veranderende omstandigheden en situaties in het sociale verkeer.

5. Sociale autonomie is de vaardigheid de eigen mening en behoeften tot uitdrukking te brengen en hieraan trouw te blijven.

6. Impulsbeheersing is de vaardigheid om in sociaal verband het eigen gedrag te reguleren door het onderdrukken van impulsen.

7. Inlevingsvermogen is de vaardigheid het eigen gedrag af te stemmen op de gedachten en gevoelens van een ander.

Betrokkenheid

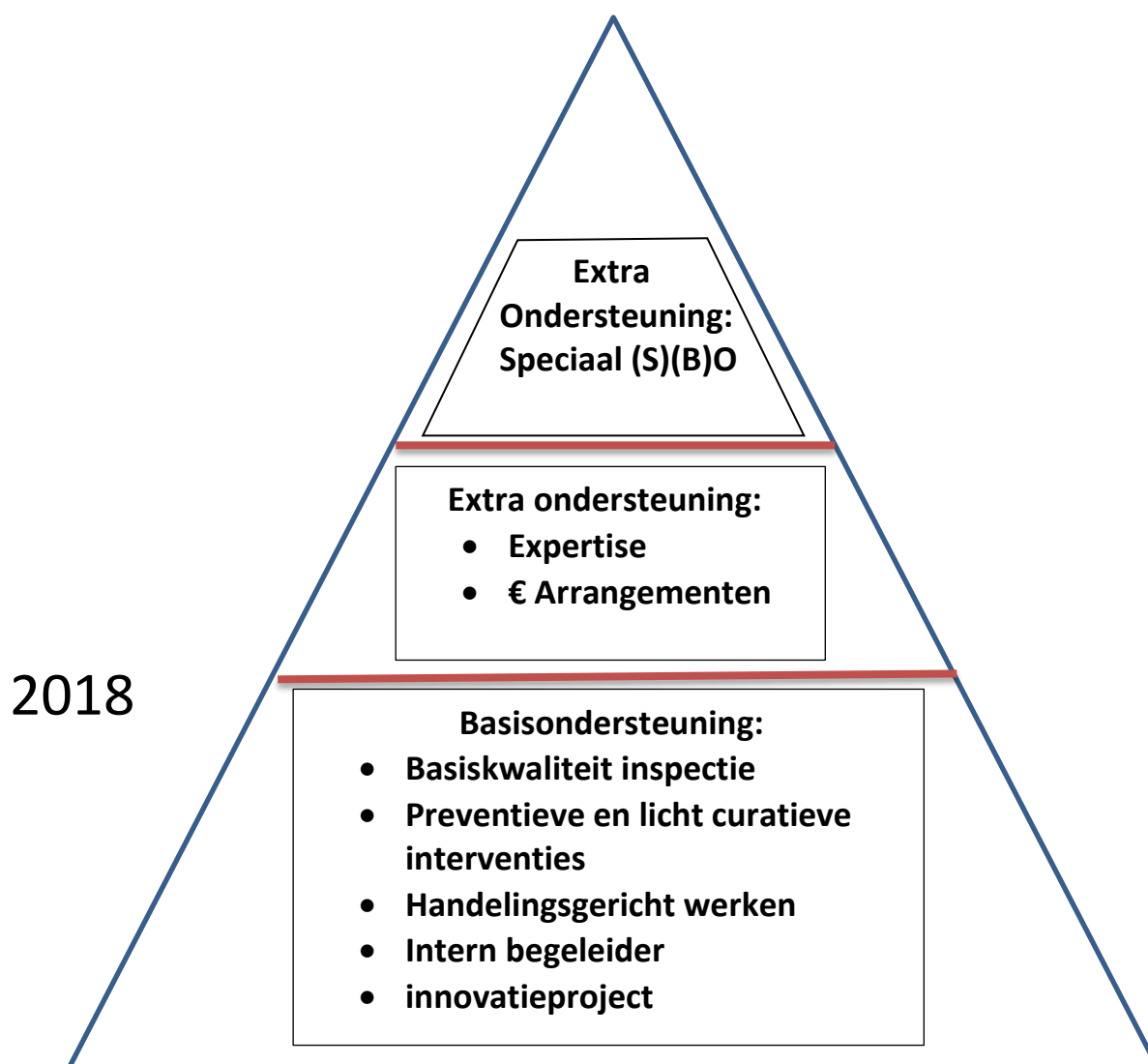
- Schoolklimaat op het zelfde niveau houden, volgens toezichtkader inspectie is ons schoolklimaat goed.
- Samenwerkend kader ouders en leerkrachten bevorderen.

	Vroeger en nu	
informereren	De school informeert ouders over de vorderingen, gedrag en zorg.	
School/thuis	Scheiding tussen school en thuis	
Gewoonten/	Kinderen leren thuis gewoonten die ze thuis toepassen en op school	

regels	weer andere gewoonten/regels.	
Ouders/school	Thuis zijn ouders verantwoordelijk en op school is de leerkracht verantwoordelijk.	
Klant/partner	Ouders / leerlingen zijn klanten of consumenten van de school.	
Verantwoording	School stelt ouders en leerlingen tevreden en school legt verantwoording af aan ouders over de geboden kwaliteit van onderwijs	

3.3.4. Zorg en kwaliteit


Welke ondersteuning in beeld:



- ***Basiskwaliteit inspectie op een aantal indicatoren uit het toezichtskader is voldoende.***

Op de H.J. Piekschool zijn alle indicatoren voldoende en goed.

De aanbevelingen worden in de planning van het schoolplan opgenomen.

 zie inspectierapport 2016

- **Preventieve en licht curatieve interventies.**

Preventieve interventies:

De school is verantwoordelijk voor een set van preventieve (primaire) maatregelen. Te denken valt aan:

- Een positief pedagogisch klimaat, waarbij:
 - er voorwaarden geboden worden waarin elke leerling de kans krijgt zich op optimale wijze te ontwikkelen;
 - de omgeving voor elke leerling als veilig beoordeeld wordt;
 - de omgang tussen leerlingen en leerkracht helder is en er open communicatie mogelijk is;
 - positieve omgang tussen leerlingen gestimuleerd wordt.
- Een goed georganiseerd klassenmanagement, waarbij verwachtingen voor de leerlingen helder en inzichtelijk zijn.
- Het hanteren van klassenregels, het liefst opgesteld in dialoog tussen leerlingen en leerkracht (geformuleerd in gewenst gedrag).
- Het aanleren van vaardigheden voor gewenst gedrag.
- Omgaan met verschillen tussen leerlingen door het bieden van passend onderwijs
- Het gebruik maken van een programma gericht op versteviging van de sociaal emotionele ontwikkeling.

Licht curatieve interventie:

- Lezen en rekenen, ondersteuning aan leerlingen met ernstige lees- en/of rekenproblemen
- Een veilig schoolklimaat
- Omgaan met verschillen in gedrag
- Basisondersteuning gericht op leerlingkenmerken

4. Toekomstige situatie

Panta rhei: alles in deze wereld is steeds in verandering. Dat geldt ook voor het schoolwezen. Onze waarden en identiteit zijn onze school eigen, maar onze omgeving is continu in beweging: demografische ontwikkelingen, politieke ontwikkelingen, veranderende wetgeving, veranderende subsidiestromen en veranderingen in de zorg. Op dit moment zijn de ontwikkelingen die de meeste impact gaan hebben de komende vijf jaren:

Passend onderwijs: Op het gebied van zorg wordt samengewerkt met 35 schoolbesturen in een formeel samenwerkingsverband. De samenwerkingsverbanden zijn groter en hebben meer zeggenschap over de verdeling van zorggelden en de zorgtaken van de individuele scholen.

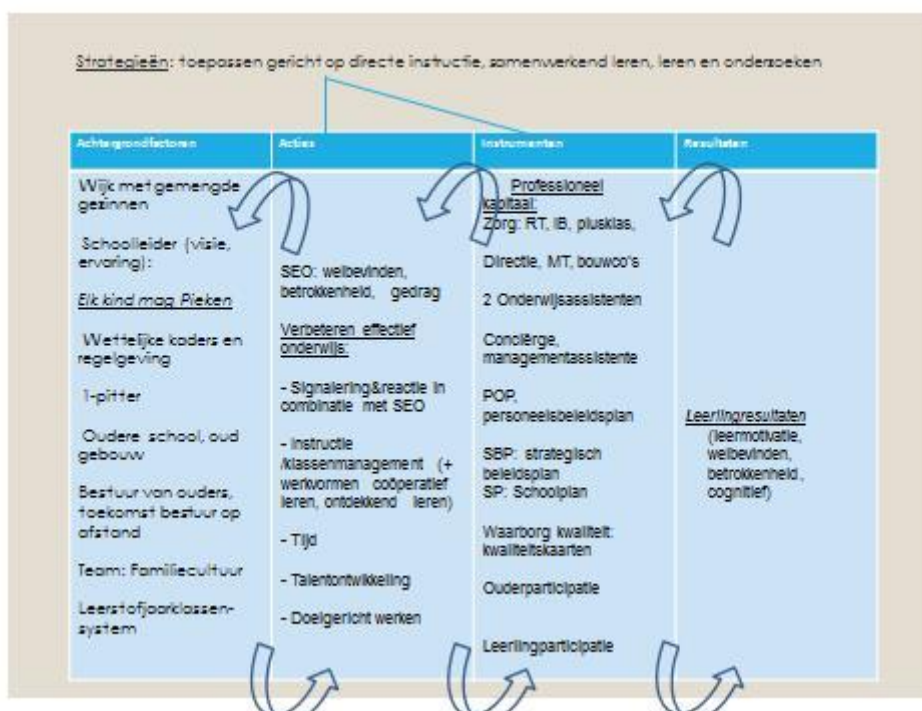
Bezuinigingen bij de overheid: We merken de gevolgen van de bezuinigingen in de afname van de reguliere bekostiging van scholen door het Rijk, het verminderde aantal subsidiepotjes en de lagere bereidwilligheid van gemeenten om te investeren in de scholen.

Demografische ontwikkelingen: in Wageningen (en landelijk) is een trend van vergrijzing en afname van het aantal kinderen. De H.J. Piekschool heeft echter de komende 4 jaren een volle wachtlijst, en heeft voorlopig niet te maken met afname van het aantal leerlingen. Wel is er sprake van een toename van het aantal buitenlandse kinderen op onze school, en een toename van het aantal kinderen dat van buiten de wijk (Roghorst) bij ons op school komt.

Al deze zaken hebben consequenties voor:

1. Onderwijs en identiteit
2. Welbevinden en betrokkenheid
3. Profilering: directe instructie & talentontwikkeling
4. Zorg en kwaliteit
5. Professioneel kapitaal, personeel
6. Organisatie
7. Huisvesting, materiele en facilitaire zaken
8. Financiën

Hetgeen van invloed is op de resultaten van de leerlingen op het gebied van leermotivatie, welbevinden, betrokkenheid en cognitief vermogen. (Model van Dwyer, 2013)



Hieronder geven we per onderwerp aan waar we staan, wat onze aandachtspunten zijn en wat de kaders zijn om naar onze doelstellingen toe te werken.

4.1 Onderwijs en identiteit

Ambitie:

Onze school streeft naar uitstekend onderwijs, waarin elk kind gestimuleerd wordt om het beste uit zichzelf te halen. Dit gebeurt in een veilige en uitdagende omgeving.

Waar staan we:

De H.J. Pieschool ontleent haar bestaansrecht aan een goede reputatie bij en een onderscheidende meerwaarde voor de eigen leerlingen/ouders en de stad Wageningen. Een goede reputatie blijkt uit voldoende leerlingen en een lange wachtlijst, en wordt bepaald door kwalitatief hoogwaardig onderwijs.

De inspectie heeft ons ingedeeld in schoolgroep 1 (op een schaal van 1-8). Deze schoolgroep wordt bepaald door de achtergrond van de leerlingenpopulatie. Er zitten op onze school relatief veel kinderen die meer aankunnen dan de reguliere basistof en er is een grote uitstroom naar HAVO en VWO.

We behoren tot de beste scholen van Wageningen, dit willen we ook blijven door bewezen kwaliteit. De H.J. Pieschool haalt zeer goede leerresultaten. Het streven is dat om, methode onafhankelijk, te scoren boven het gemiddelde. Wij denken dat de identiteit van de school, zoals beschreven in paragraaf 2.3, een belangrijke succesfactor is voor de kwaliteit van het onderwijs. Deze identiteit willen we behouden.

Onze doelen en inzet:

- Behouden van de waardering van onze school door onze ouders: dit uit zich in een constante omvang van de school (rond 250 leerlingen) en een goede beoordeling (gemiddelde score een ruime voldoende) van de school in 'oudertevredenspeilingen' en een wachtlijst voor leerlingen tot 2021.
- Behouden van onderwijs van uitstekende kwaliteit volgens de normen van de onderwijsinspectie.
- Behouden van goede resultaten van het onderwijs die passen bij de leerlingenpopulatie.
- Binnen het leerstofjaarklassensysteem werken op 3 niveaus voor alle vakken.
- Alle groepen werken met groepsplannen en waar nodig met individuele handelingsplannen (zoals beschreven in het zorgplan). Werken vanuit passend onderwijs betekent dat elk kind de begeleiding en middelen krijgt die nodig is voor zijn/haar individuele optimale leerprestatie.
- Monitoren van het onderwijsresultaat (cognitief en sociaal-emotioneel) middels een leerlingvolgsysteem en een volgsysteem voor de groep, en een interactieve terugkoppeling naar de ouders.
- Werken met een ICT-beleidsplan
- Gebruik maken van moderne onderwijsmethoden en lesmaterialen, waarbij zorgvuldig gebruik wordt gemaakt van de ICT mogelijkheden die deze ons bieden.
- Medewerkers die een team vormen en elkaar inspireren, helpen en uitdagen
- Medewerkers die meegroeien met de ontwikkelende omgeving.
- Kleuters mogen kleuters zijn, zonder cito-toetsing op rekenen en taal. Kleuters worden gevolgd in hun ontwikkeling met het observatie-instrument "Kijk".
- Onderzoeken of er mogelijkheden zijn om de interesse in techniek te stimuleren: landelijk blijkt dat de keuze voor technisch onderwijs afneemt.
- Leerlingen die uitdaging nodig hebben maken gebruik van de Piekplusklas en/of de Wageningse plusklas. Zorgvuldig worden de argumenten voor plaatsing afgewogen door de leerkracht en het zorgteam.

Aandachtspunten:

ICT: De mogelijkheden van het digibord en digitale methodes worden goed benut, we maken nog relatief beperkt gebruik van de ICT-mogelijkheden om te automatiseren. De laptops worden gebruikt voor een pilot digitaal rekenen. Na evaluatie wordt bekeken of we hiermee verder gaan.

Differentiatie: De H.J. Piek school houdt vast aan het klassikaal lesgeven. In de klas wordt gewerkt op verschillende niveaus: de leerkrachten maken groepsplannen en individuele plannen. Afgelopen jaren heeft de school hard gewerkt aan invulling geven aan differentiatie in de groep. Deze differentiatie moet en kan nog verder doorgezet worden, met daarbij aandacht voor alle leerlingen, van leersterk tot leerzwak. Dat betekent:

- Voor alle vakken de lesmethode invoeren die verschillende niveaus in de klas ondersteunt
- Handhaven van remedial teachers in het team
- Handhaven van een eigen intern begeleider

Andere schooltijden; de wereld verandert, we moeten gaan onderzoeken of we andere schooltijden moeten gaan hanteren. De komende jaren zal dit een belangrijk project zijn op onze school. Met zorg moet gekeken gaan worden waar de leerlingen maar ook de ouders, het team en de school bij gebaat is.

Uitwerking aandachtspunten:

Zorg; Het werken met differentiatie in de klas wordt verder geoptimaliseerd. De intern begeleider heeft hierin een belangrijke rol om de minder ervaren leerkrachten te coachen. Alle kinderen verdienen daarbij evenveel aandacht, van de leersterke tot de leerzwakke kinderen. Het verder uitwerken van de leerlijnen, het zoeken naar passende RT¹-technieken blijft een uitdaging in de dagelijkse praktijk.

Andere schooltijden: Een projectteam maakt een stappenplan waardoor er een degelijk onderzoek naar de voor – en nadelen van veranderende schooltijden wordt gedaan. Belangrijk is dat iedereen goed op de hoogte wordt gehouden van de ontwikkelingen. Tijdspad zal aangegeven worden in het schoolplan.

ICT: De focus wordt gelegd op het gebruik van oefensoftware in en buiten de klas. De ICT coördinator gaat aan de slag met het implementeren van programmeerlessen.

4.2 Welbevinden en betrokkenheid

Ambitie: We zijn een school waar veiligheid en respect voor elkaar hoog in het vaandel staan. Wij blijken ook in staat om kinderen die zorg vragen, deze ook te kunnen geven, ook als ze van andere scholen ‘overstappen’ naar onze school. Dit willen wij zo houden. Ook is onze familiecultuur belangrijk, het team volgt voelt zich betrokken bij de leerlingen en bij elkaar.

Waar staan we en wat is onze inzet:

- Schoolklimaat op het zelfde niveau houden, volgens toezichtkader inspectie is ons schoolklimaat goed.
- Samenwerkend kader ouders en leerkrachten bevorderen.

	toekomst
Informereren	De school en ouders praten (ev. met het kind) over de ontwikkeling van het kind en stellen samen doelen op.
School/thuis	Ontwikkelen (leren) gaat thuis gewoon door.
Gewoonten/ regels	Kinderen leren op school gewoonten en kunnen deze thuis, tijdens het buiten spelen en later ook in andere situaties toepassen.
Ouders/school	Ouders en school hebben samen een verantwoordelijkheid voor een gezonde ontwikkeling van de leerling, zowel thuis als op school. Ouders en leerkrachten werken voortdurend samen
Klant/partner	Ouders en leerkrachten zijn partners van elkaar.

¹ RT= Remedial Teaching

Verantwoording	Ouders en school nemen samen de verantwoordelijkheid, zoeken samen naar een gezonde ontwikkeling van het kind en hebben samen een einddoel voor ogen. De ouder vanuit zijn verantwoordelijkheid als ouder en school en de leerkracht vanuit zijn onderwijsprofessie
----------------	---

- Verandercultuur creëren om betere informatiestroom naar ouders te bevorderen.
- Om de betrokkenheid van de leerlingen te vergroten en ze meer verantwoordelijk te maken voor hun leren, zijn we gestart met de leerlingenraad.

Uit de studiedag van 24 mei 2017 is gebleken dat de prioriteit van de school ligt bij welbevinden, betrokkenheid, gedrag, respect, pesten, leefklimaat in de groepen. Dit komt omdat we in de klassen steeds meer te maken hebben met problemen gerelateerd aan gedrag.

Aandachtspunten:

- Verder de mogelijkheden van ZIEN (systeem voor registratie en interpretatie van Sociaal Emotionele Ontwikkeling) gaan gebruiken en uitwerken.

- Klassenmanagement is een belangrijke voorwaarde om de kinderen goed te kunnen observeren. Middels observatie wordt de aandacht voor talentontwikkeling groter. Talentontwikkeling voor (hoog)begaafde leerlingen kan onderverdeeld worden in 2 niveaus:

Niveau 1: Leerlingen krijgen de lesstof in compacte vorm aangeboden in de klas, de rest van de tijd zijn ze bezig met verdieping.

Niveau 2: Leerlingen kunnen 1 dagdeel per week naar de plusklas waar les wordt gegeven vanuit de top down methode, er aandacht is voor het leren leren, filosoferen, leren fouten maken en samenwerkend leren.

Niveau 1 kan nog verder worden uitgewerkt, de vraag hierbij is in hoeverre dit mogelijk is binnen onze klassikale onderwijs. Niveau 2 is aanwezig op de H.J. Piekschool.

Talentontwikkeling voor alle leerlingen kan nog verder uitgewerkt door 'talenten carrousel', werken met persoonlijke doelen en leerlingen bewust laten worden van hun kwaliteiten.

- Een methode voor gedragsverandering in de klas is 'Rots en water'. Groepsdynamiek wordt positief veranderd. Dit gaan we eerst aan groep 6 geven, na evaluatie bekijken we of dit school breed ingevoerd gaat worden.

- Coöperatieve werkvormen is een goede optie voor uitbreiding van de werkvormen binnen ons klassikale onderwijs.

- Ook het ontdekkend en onderzoekend leren heeft een toegevoegde waarde binnen ons klassikale onderwijs. Onderzocht moet worden of wereldoriëntatie een basis hiervoor kan zijn.

Uitwerking aandachtspunten

We geven veel aandacht aan pestgedrag en gedrag problematiek in de klas. De kinderen moeten zich veilig voelen op school en in de klas. Respect is vanzelfsprekend. Om dit te bevorderen hanteren we regels op school, deze regels worden duidelijk gemaakt en geëvalueerd.

Stimuleren van betrokkenheid van ouders

Toetsdata worden geanalyseerd gecombineerd met data in ZIEN zodat leerlingen veelzijdig gevolgd worden.

Groepsdynamieken worden geanalyseerd met ZIEN zodat er beter gehandeld kan worden in de klas.

Coöperatieve werkvormen worden geïnitieerd

Methode voor wereldoriëntatie wordt aangeschaft, rekening houdend met werkvormen voor ontdekkend leren.

4.3 Profilerings ons type onderwijs: directe instructie/klassikaal onderwijs

Ambitie:



Waar staan we

BOUWSTENEN VAN EFFECTIEF ONDERWIJS

• Instructie is een belangrijke bouwsteen van effectief onderwijs, maar maakt deel uit van een groter geheel. Effectief onderwijs bestaat in mijn ogen uit zes bouwstenen.

EFFECTIEF ONDERWIJS

focus en doen wat werkt	doelen	tijd
Instructie	omgaan met verschillen	signaleren en reageren

Onze inzet en aandachtspunten:

Het team gaat werken aan het vergroten van de kwaliteit van effectief onderwijs. Wij willen dat onze school nog meer bekend komt te staan als een school waar goed en effectief onderwijs wordt gegeven. Aandachtspunten hierbij zijn:

Focus en doen wat werkt

De school krijgt steeds meer taken en leerkrachten krijgen het steeds drukker. Wat is de kern van het onderwijs? Waar willen we onze tijd aan besteden?

Doelen:

- Wat willen we precies bereiken? Hoe ziet dat er concreet uit?
- Welke concrete leerdoelen formuleren we, die samen een leerlijn vormen?
- Welke prestatiedoelen formuleren we voor de methode-onafhankelijke toetsen?
- Welke persoonlijke leerdoelen formuleren we voor onszelf als leerkrachten?

Tijd:

- Staat er voldoende tijd op het rooster voor datgene wat we belangrijk vinden? Wordt de tijd gebruikt voor zinvol onderwijs?

Instructie:

- Hoe verhogen we kwaliteit van instructie?

Talentontwikkeling

- Hoe zorgen we dat zwakkere leerlingen hun doelen halen, en dat sterke leerlingen voldoende uitdaging hebben?

Signaleren en reageren in combinatie met SEO

- Zien we toetsdata als afspiegeling van de afkomst, aanleg van leerlingen, of als gevolg van de kwaliteit van ons lesgeven?
- Hoe weten we of leerlingen leren? In hoeverre heeft het welbevinden effect op het leren?
- Controleren we begrip tijdens het lesgeven?
- Analyseren we voldoende de toetsdata?

Uitwerking aandachtspunten:

Tijdens studiedagen gaat het team aan de slag met effectieve instructie. Hierbij worden de bovengenoemde onderwerpen verder uitgewerkt. We controleren middels toets resultaten gecombineerd met welbevinden en betrokkenheid of er vooruitgang wordt geboekt.

4.5 Zorg en kwaliteit

Ambitie:

Wij doen de goede dingen goed en leggen daar verantwoording over af aan de direct belanghebbenden.

Waar staan we:

De H.J. Piekschool maakt in het kader van Passend Onderwijs deel uit van een groter samenwerkingsverband, waarbij het uitgangspunt is dat leerlingen goed onderwijs op maat krijgen. Elke deelnemende school heeft een zogenaamd schoolondersteuningsprofiel (SOP). Hierin zijn de ondersteuningsmogelijkheden van de school in kaart gebracht. Onder andere ons klassikale lessysteem is bepalend voor ons ondersteuningsprofiel: wij bieden een gestructureerde omgeving, ook aan kinderen die moeite hebben met zelfstandig werken en plannen. Wij zijn er trots op dat we deze kinderen goed en passend onderwijs kunnen bieden. Tegelijkertijd zien wij als keerzijde dat een (te) grote toestroom van kinderen kan gaan plaatsvinden die specifiek behoefte hebben aan dit profiel. Het is zaak hier een balans in te vinden zodat alle kinderen in de klas kwalitatief goed onderwijs blijven krijgen. Dat kan ook betekenen dat niet alle leerlingen die zich aanmelden bij de H.J. Piekschool ook daadwerkelijk binnen onze school opgevangen kunnen worden. Hiervoor is ons aannamebeleid leidend.

Onze inzet:

- We kiezen voor een integraal systeem van kwaliteitszorg en -controle dat is uitgewerkt in de zorgparagraaf van het schoolplan. Deze toepassing biedt een totaaloplossing om de kwaliteit te verbeteren, omdat het zowel voor sturing van strategisch beleid als voor een instrument voor teamleden te gebruiken is.
- We kiezen voor een Interne Begeleider (IB) op school die op het gebied van zorg professionele ondersteuning biedt aan leerkrachten.
- We werken met een zorgteam, bestaande uit de IB-er en Remedial Teachers (RT-ers), dat relaties onderhoudt met externe deskundigen. Waar nodig kan er gebruik worden gemaakt van het zorgteam uit het samenwerkingsverband.
- Sinds 1 augustus 2014 is de wet op het passend onderwijs ingevoerd. Wij participeren actief in het samenwerkingsverband Rijn en Gelderse Vallei volgens het bijbehorende ondersteuningsplan.
- We voeren om de drie jaar een tevredenheidsonderzoek uit onder ouders, leerlingen en personeel. Met deze peilingen kunnen we op een efficiënte wijze de tevredenheid van ouders, leerlingen en personeel meten, die een nuttige bijdrage kunnen zijn voor het kwaliteitsbeleid, alsmede voor onze profilering- en marketinginspanningen. Wat zijn onze sterke en wat zijn onze zwakke punten.
- We voeren verbeteractiviteiten planmatig uit volgens de beleids- en begrotingscyclus, uitgewerkt in het schoolplan.
- We organiseren 'reflectie': we houden een 'exit interview' met vertrekkende medewerkers.
- We onderhouden een website waarin we onze school compleet presenteren: missie, visie, kerngetallen van de school.
 - o We zoeken samenwerking met andere scholen door stage-achtige uitwisseling van personeel te organiseren/netwerken om een lerende organisatie te blijven.

Aandachtspunten:

Voor leerlingen die we op de H.J. Piekschool geen passend onderwijsarrangement kunnen bieden, zullen wij gaan zoeken naar passend onderwijs buiten onze school. Voor het realiseren van deze doelstellingen wordt het aangaan van strategische samenwerkingsverbanden nagestreefd en is het samenwerken binnen een netwerk noodzakelijk.

De nieuwe wet rond Passend Onderwijs zorgt voor grote veranderingen m.b.t. de inzet van zorg binnen ons schoolsysteem . Dit hele proces wordt met regelmaat geëvalueerd om de zorg zo efficiënt mogelijk te kunnen vormgeven.

Uitwerking aandachtspunten:

Basis voor het zorgbeleid is: ieder kind krijgt de zorg die het nodig heeft tot het moment dat de zorg voor het individu ten koste gaat van de zorg voor de rest van de groep. Dit vraagt het continu volgen van individuele leerlingen in combinatie met de ontwikkelingslijn van de groep. Dit betekent ook inzetten op professionaliteit van het team om samen deze zorg te kunnen leveren (zie ook 'personeel').

De H.J. Piekschool gaat voor het leveren van zorg dichtbij: dat betekent zoveel mogelijk organiseren van zorg binnen de school met remedial teachers, intern begeleider en onderwijsassistenten. Door

de ontwikkelingen rond passend onderwijs zal meer aan verwachtingenmanagement gedaan moeten worden zowel richting leerkrachten en ondersteuners als ook richting ouders op basis van het eerst genoemde beleidsuitgangspunt: de zorg voor een individu wordt geleverd zolang de zorg voor de groep daar niet zichtbaar onder gaat lijden.

Voor kinderen die speciale zorg nodig hebben wordt een afgestemd handelingsplan gemaakt, zowel cognitief als sociaal-emotioneel. Het management van de school neemt proactief maatregelen op het moment dat de school niet meer kan voorzien in adequate zorg. Het management stuurt daarbij duidelijk op verwachtingsperspectief. In het Schoolplan 2013-2017 is uitgewerkt onder welke randvoorwaarden de H.J. Piekschool bepaalde zorg wel/niet kan leveren, afgestemd op de ontwikkelingen rond Passend Onderwijs en de financiële mogelijkheden van de school.

Veiligheid en met een goed gevoel naar school gaan zijn belangrijke aspecten om optimaal te kunnen leren en te kunnen ontwikkelen. Respect voor jezelf en elkaar, en aandacht voor normen en waarden zijn daarin zeer belangrijk. Om dit op een gefundeerde manier in te zetten, hebben we ZIEN als leerlingvolgsysteem voor de sociaal emotionele ontwikkeling ingevoerd. *Een kind moet in ontwikkeling zijn*.

4.6 Professioneel kapitaal, ons personeel

Ambitie

Het personeel van de H.J. Piekschool is enthousiast, betrokken en inspirerend, staat open voor elkaar en ondersteunt en stimuleert om het beste uit elkaar en uit het leren en ontwikkelen van onze leerlingen te halen. Voor alle medewerkers geldt dat zij zich professioneel ontwikkelen. Dat vraagt goed werkgeverschap. Wij willen dat medewerkers zich in onze school aangesproken voelen om hun individuele kwaliteiten en talenten optimaal in te zetten voor de organisatie.

Waar staan we:

Het team van de H.J. Piekschool bestaat uit een enthousiast, betrokken en inspirerend team van leerkrachten, remedial teachers, intern begeleider, schooldirecteur, bouwcoördinatoren en onderwijsassistenten en ondersteunend personeel zonder onderwijstaken. De gemiddelde leeftijd van het personeel is relatief hoog en de verhouding tussen manlijke en vrouwelijke medewerkers is zeer scheef (veel meer vrouwen dan mannen). Dat vraagt aandacht voor continuïteit en verjonging én aandacht voor de sekse-verhouding bij aantrekken van nieuw personeel.

Hierbij is oog voor het teruglopende leerlingenaantal op de Pabo, waardoor extra actief personeelsbeleid gewenst is. Met de PABO Utrecht en de Radboud universiteit Nijmegen worden banden opgebouwd waardoor we meer stagiaires kunnen opleiden.

Gebruik maken van talenten binnen het team:

- De directeur heeft op 20.09.2019 zijn AOW leeftijd bereikt. Wat betekent dit voor de school? Er is binnen de school een leerkracht die de schoolleidersopleiding heeft gedaan.
- Beide bouwcoördinatoren geven aan binnen nu en 5 jaar met pensioen te gaan. Binnen de school zijn 2 leerkrachten die de intentie én ook de kwaliteiten hebben om deze taak te vervullen.
- De RT leerkracht geeft aan om binnen 5 jaar met pensioen te gaan.

Binnen de school is er een groepsleerkracht die de opleiding RT met goed gevolg heeft volbracht. Verder is er een leerkracht die zeker de vaardigheden heeft om via RT door te groeien naar IB.

- Onze officemanager zal binnen nu en 5 jaar gaan genieten van haar pensioen. In ons medewerkers bestand is een onderwijsassistente die tijdens de ziekte van de officemanager heeft bewezen de vaardigheden te hebben.
- De conciërge is met gedeeltelijk pensioen gegaan. De nieuwe conciërge heeft bewezen een goede plaatsvervanger te zijn als de deeltijdconciërge volledig gebruik gaat maken van zijn pensioen.

Onze inzet:

We hebben een integraal personeelsbeleidsplan. De cyclus van gesprekken in het kader van het personeelsbeleidsplan is gestart als instrument voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. Dit zetten we in en voort.

- Er zijn ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers en daarvoor is scholingsbudget beschikbaar. In het scholingsplan wordt uitgewerkt welke ontwikkelingen dat jaar worden ingezet.
- Van elke medewerker is een bekwaamheidsdossier aanwezig.
- We zetten in op een leeftijdsbewust en seksebewust personeelsbeleid.
- We streven naar flexibiliteit van inzet van leerkrachten in de verschillende leerjaren. Dit uit zich in het om de drie jaar evalueren van de inzet met een mogelijke wisseling naar een ander leerjaar.
- We streven naar een ziekteverzuimpercentage die lager ligt dan het landelijk gemiddelde.
- Nieuwe medewerkers worden goed begeleid. De bouwcoördinatoren en IB-er hebben daarin een belangrijke rol.
- We hebben een vaste invallerspooi, deze wordt uitgebreid middels actieve werving.
- We hebben een duidelijk omschreven functiebouwwerk.
- We streven naar een goede werkomgeving en monitoren dat onder meer in een driejaarlijkse Medewerkerstevredenheidspeiling.
- We hebben een meerjaren-formatieplan waarbij inzicht is in de benodigde personele kwaliteiten.
- We streven een sfeer na waarbij woord en wederwoord vanzelfsprekend is.
- We werken aan ontwikkeling van de professionaliteit van leerkrachten op het gebied van effectieve instructie en doelmatig klassenmanagement door middel van scholing, inzet van de bouw-coördinatoren² of begeleiding IB-er.

Aandachtspunten:

De mobiliteit (niet vastroesten op één groep) binnen de school vraagt blijvend aandacht.

² De onderbouw en de bovenbouw hebben elk een eigen bouwcoördinator. De bouwcoördinator is het aanspreekpunt voor de leerkrachten binnen de bouw. Zij geeft hen steun en regelt allerhande praktische zaken de bouw betreffende. Zij leidt het bouwoverleg en vertegenwoordigt zijn bouw in het overleg met de directie.

Om de kwaliteit van het personeel blijvend op hoog niveau te houden is ook persoonlijke ontwikkeling van leerkrachten een blijvend aandachtspunt: scholing, uitwisseling, mobiliteit, reflectie, vernieuwing, innovatie, meegaan met nieuwe methoden enz.

Uitwerking aandachtspunten:

Elk personeelslid krijgt een *web-based* bekwaamheidsdossier, met aandacht voor zowel onderwijskundige zaken als ook ontwikkeling van competenties. Bij afwijkingen van gewenste competenties, bespreekt de directeur deze met het bestuur en worden gezamenlijk vervolgacties besproken.

Mobiliteit: Wanneer iemand meer dan drie jaar achtereen in dezelfde groep lesgeeft, wordt in de gesprekkencyclus besproken in hoeverre dit in het belang van de ontwikkeling van de leerkracht en van de school gehandhaafd dan wel veranderd moet worden.

Het personeelsbeleidsplan geeft expliciet aan hoe de vernieuwingen in het onderwijs binnengehaald kunnen worden, met extra aandacht aan ICT-middelen en mogelijkheden.

Invallers komen in de invallerspoule en krijgen extra aandacht, training en kunnen meedoen met alle activiteiten van het team. Op deze manier worden ze meer betrokken bij de school.

4.7 Organisatie

Ambitie

Wij willen een school zijn die bekend staat als één van de beste onderwijsaanbieders van Wageningen. Wij zijn aantrekkelijk voor ouders omdat we onderwijskwaliteit aan onze leerlingen bieden. Dit betekent dat we onze organisatie zodanig hebben ingericht dat de school in staat is om deze kwaliteit te kunnen bieden.

Stand van zaken:

De organisatie draait op dit moment goed, zoals blijkt uit eerder genoemde resultaten van tevredenheidsspeilingen, cito-scores en inspectierapporten. Om de continuïteit van de goede organisatie te borgen zijn de bouwcoördinatoren benoemd. Deze aanstelling levert een meer gedeeld management van de school, en vermindering van de druk op de directeur. Tevens biedt dit de mogelijkheid tot plaatsvervangende van de directeur mocht dit nodig zijn.

Onze inzet:

- We beschikken over een heldere organisatiestructuur en een managementstatuut.
- De medezeggenschap binnen de school is gewaarborgd met een Medezeggenschapsraad (MR) (bestaande uit 3 personeelsleden en 3 ouders).
- We hebben met de komst van de bouwcoördinatoren (2011) de managementlasten binnen de school verdeeld, waarmee we blijven werken aan ontwikkeling van het management (verdeling van managementlasten en organiseren van achtervang).
- Het management en het bestuur werken aan samenwerking en uitwisseling met andere vergelijkbare scholen (éénpitter, ouderbestuur).
- Er wordt iemand uit het team aangewezen die de directeur kan vervangen bij afwezigheid.

- De school heeft een eigen Intern Begeleider binnen de gelederen.
- De school heeft een Commissie van Toezicht ingesteld.
- Bestuur bestaat uit met minimaal 5 en maximaal 8 leden, waarvan minimaal 5 leden zijn van de vereniging. De bestuursleden worden gekozen voor een aanstelling met een duur van 3 jaar.

Aandachtspunten:

De bouwcoördinatoren kunnen nog verder groeien in hun functie: dit vraagt verdere uitwerking van onderlinge uitwisselbaarheid in het management.

De mate van de ouderbetrokkenheid blijft een aandachtspunt. De school drijft voor een belangrijk deel op deze betrokkenheid: niet alleen met (vrijwillige) ouders in bestuur, commissie van toezicht en MR, maar ook voor de tussenschoolse opvang, klassenouders, luizenouders en buitenschoolse activiteiten. Naast de structurele inzet van ouders wordt ook incidenteel hulp van ouders gevraagd bij extra activiteiten in de klas. Dit tekent een hoge graad van ouderbetrokkenheid op dit moment. Aandachtspunt is om de ouders niet te 'overvragen'.

Leerlingbetrokkenheid: een leerlingenraad is ingesteld. Zij gaan een bijdrage leveren aan nieuwe ontwikkelingen binnen de school.

Continuïteit in bestuur: het bestuur bestaat uit 7 of 8 ouders. Een bestuursperiode is 3 jaar. Dit betekent potentieel veel verloop in het bestuur indien bestuursleden na één periode ermee stoppen. Dit vraagt veel van de directie om continu met een deels nieuw bestuur samen te werken.

Complexiteit van onderwijswetgeving: de wetgeving voor onderwijs is continu in verandering. Voor een bestuur bestaande uit niet-onderwijskundigen vraagt het veel om zich de complexiteit in wetgeving eigen te maken.

Uitwerking aandachtspunten

De school gaat na of en hoe zij praktische kennis tussen scholen beter kan uitwisselen en benutten. Dit geldt voor zowel het team als voor het bestuur.

De aanspraak op ouderbetrokkenheid moet aangepast worden aan de verwachtingen. Zeker voor de 'extra' activiteiten moet gedoseerd aanspraak gemaakt worden op ouders.

Het bestuur probeert haar portefeuilles zo te verdelen dat de belasting tussen de bestuursleden evenredig verdeeld is.

4.8 Duurzaamheid: Huisvesting en facilitaire zaken

Ambitie:

Ons schoolgebouw ziet er aantrekkelijk uit en voldoen aan de eisen van de tijd. De inrichting en kwaliteit van het gebouw dragen bij aan de kwaliteit van het onderwijs in algemene zin.

De buitenruimte om het gebouw biedt veel ruimte om te kunnen ontspannen en te kunnen ontdekken, voor elke leeftijd een eigen ruimte die past bij de ontwikkeling van die leeftijd.

Stand van zaken:

Het huidige gebouw met buitenruimte voldoet, maar er zijn ten aanzien van het onderhoud enkele punten van aandacht. Dit is nodig om de huidige kwaliteit en functioneren van het gebouw ook voor de toekomst te waarborgen.

De belangrijkste inhoudelijke aandachtspunten zijn:

- Sanitaire ruimtes: ventilatie. In 2012 is hier verbetering (mechanische ventilatie) aangebracht.
- Onderhoud en beheer van het speelplein.
- Onderhoud en beheer van de tuin: dit wordt door de conciërge uitgevoerd.
- Preventieve maatregelen om vandalisme aan het schoolgebouw met buitenruimte te voorkomen.
- Onderhoud en beheer van het gebouw met aandacht voor duurzaamheid en milieu: zo is in 2012 vloerisolatie aangebracht (met subsidie van 'Wageningen Klimaatneutraal 2030').

Verder hecht de school aan een uitdagende speelruimte met bijbehorende speeltoestellen. In 2012 heeft het hele schoolplein, met tuin en speeltoestellen een *make over* gehad: nieuwe speeltoestellen, aanleg vliedertuin, verbetering van toegang tot het plein, verbetering van inrichting van het speelplein, anti-vandalisme maatregelen.

Vanaf 2015 gaan de gelden voor onderhoud niet meer naar de gemeente, maar worden deze overgeheveld naar de scholen. Na overleg met de gemeente heeft de H.J. Piekschool besloten om het dak te renoveren en isoleren, in het kader van duurzaamheid komen er in alle groepen CO2 ventilatoren, dit is in 2017 gerealiseerd.

Voor 2017-2018 staat de riolering en renovatie speelplaats (herstraten tegels) op het programma.

Onze inzet

- We hebben een meerjarig onderhoudsplan en daar houden we ons aan.
- Het gebouw voldoet aan de wet- en regelgeving voor de huisvesting.
- We willen dat ons gebouw schoon en veilig is.
- Het structureel onderhoud moet een continu proces zijn.
- We houden ons ICT *up to date*, inclusief de infrastructuur.

Aandachtspunten:

Naast het onderhoud is ook de aanwezigheid van hangjongeren, drugsgebruik en vandalisme buiten schooltijd een aandachtspunt.

Uitwerking aandachtspunten:

Het meerjarig onderhoudsplan is op orde en moet op orde blijven. In het meerjarig onderhoudsplan nemen we niet meer op dan wat noodzakelijk is. Het beleid is de financiën zoveel mogelijk ten gunste te laten komen aan het primaire proces: het geven van goed onderwijs. Het goed functioneren van

de huisvesting en de directe omgeving van de school ten gunste van het primaire proces wordt hierbij in acht genomen.

Over het MOP zal met de gemeente nauwgezet contact worden onderhouden om de gestelde doelen binnen alle redelijkheid en mogelijkheid te realiseren. Er zal daarnaast verder worden gezocht naar mogelijkheden om financiële middelen bij externe bronnen te verwerven.

In 2017 wordt gestart met het vernieuwen van de riolering en het herbestraten van de speelplaats.

Ten aanzien van vandalisme en drugsgebruik: de school doet altijd aangifte bij de politie, de wijkagent surveilleert en de jongerenwerker houdt de school regelmatig in de gaten.

4.9 Financiën

Ambitie :

We willen een verantwoord financieel beleid voeren waarbij we onze financiële middelen inzetten om onze ambities te verwezenlijken, maar tegelijkertijd de continuïteit van onze school veilig stellen. Ons eigen vermogen is gezond en dat willen we zo houden. Dat betekent dat we ieder jaar 'op nul' begroten en de realisatie hier – over meerdere jaren gerekend – mee in lijn moet zijn. De financiële middelen die wij van het Rijk en andere lokale overheden ontvangen kunnen volledig worden aangewend. Bij het aanwenden geven we prioriteit aan het primair proces: het bieden van kwalitatief goed onderwijs. We hebben een transparant systeem van financiële planning en controle.

Stand van zaken:

De H.J. Piekschool is financieel gezond en kan de toekomst met vertrouwen tegemoet zien. Dat neemt niet weg dat we de afgelopen jaren onze inkomsten hebben zien teruglopen als gevolg van het gebouw op orde brengen. (zie 4.8)

In lijn met onze ambitie om het resultaat van de school gemiddeld op 'nul' te houden, hebben bestuur en management maatregelen genomen om de inkomsten en uitgaven weer met elkaar in de pas te laten lopen. Dat gebeurt door waar mogelijk te bezuinigen, bijvoorbeeld op kopieerkosten en tevens verbetering kwaliteit van het schoonmaken. Tevens is in 2017 met instemming van de leden de ouderbijdrage verhoogd. De ouderbijdrage is nu kostendekkend voor de bijzondere en buitenschoolse activiteiten, welke tot voor kort vanuit de Rijksbijdrage werden gesubsidieerd.

Onze inzet:

- We beschikken over een meerjaren-investeringsbegroting
- We beschikken over actuele managementinformatie , o.a. uit de cockpit van Parnassys.
- Ons schoolmanagement beschikt over voldoende deskundigheid op financieel gebied

Aandachtspunten:

We zien onze inkomsten al enige tijd teruglopen en verwachten dat deze trend de komende jaren door gaat zetten. Of dat gebeurt, in welke mate en in welk tempo is op voorhand niet te voorspellen. We zullen dus alert moeten blijven en van jaar tot jaar de ontwikkelingen moeten volgen.

Uitwerking aandachtspunten:

Vooralsnog laat het zich aanzien dat we in 2018 weer een 'nul' resultaat kunnen halen. De komende jaren blijft de financiële werkelijkheid echter ongewis, met mogelijke verdergaande bezuinigingen en een reorganisatie van de zorg (Passend Onderwijs). De komende jaren zullen we alert moeten blijven en indien nodig andere, meer vergaande maatregelen moeten treffen. Het valt op voorhand niet uit te sluiten dat deze maatregelen gevolgen kunnen hebben voor het onderwijs, al zullen we dat tot het uiterste proberen te vermijden.

Het beleid om de kosten voor bijzondere en buitenschoolse activiteiten volledig uit de ouderbijdrage te financieren zullen we de komende periode handhaven. Jaarlijks zullen we de gerealiseerde kosten en de begroting voor het komende schooljaar aan de ALV voorleggen. Mocht deze aanleiding geven tot een aanpassing van de ouderbijdrage, dan zal dit ter goedkeuring aan de ALV worden voorgelegd. Op deze manier blijven we samen met de ouders bewuste keuzes maken over het aanbod van bijzondere en buitenschoolse activiteiten.

5 Hoe gaan we onze doelen bereiken?

Het Strategisch Beleidsplan (SBP) is de basis van de beleidscyclus en kent een doorlooptijd van vier jaar. Het geeft de koers aan voor de school en biedt het kader voor nadere uitwerkingen. Andere instrumenten in deze beleidscyclus zijn:

- Het Schoolplan 2017-2021: het Schoolplan geeft concreet aan hoe we de koers zoals weergegeven in dit SBP daadwerkelijk willen realiseren. In het Schoolplan staat het beleid per onderwerp concreter uitgewerkt.
- Het Schoolplan wordt jaarlijks vertaald in een Jaarplan: het Jaarplan geeft aan wat in dat jaar de activiteiten zijn die bijdrage aan de realisatie van de doelen die in het Schoolplan staan, en daarmee ons op de koers van het SBP houden.
- Het Jaarplan kan op onderdelen verder uitgewerkt worden in Verbeterplannen voor die aandachtspunten die een nadere vastlegging van afspraken en activiteiten vragen. Bijvoorbeeld 'Verbeterplan Rekenonderwijs'.

In het Jaarverslag van de H.J. Piekschool geeft het bestuur jaarlijks weer hoe het staat met de koers van de school aan de hand van de weergegeven aandachtspunten. Ook staat in het jaarverslag de voortgang op de actiepunten uit het Schoolplan. De Algemene Ledenvergadering (ALV) stelt jaarlijks het Jaarverslag vast, en ziet op die manier toe op naleving van ons beleid.

Naast de ALV legt het bestuur verantwoording af aan de Raad van Toezicht, niet alleen met eindproducten als het Jaarverslag, maar ook op tussentijdse producten als managementverslagen. Op die manier wordt toegezien op borging van de kwaliteit van onze school.